1° CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEI DIRIGENTI E DEI QUADRI DEL CONI

INDICE

SEZIONE PRIMA: PARTE COMUNE
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI
Capo I Applicazione, finalità, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 Campo di applicazione e finalità 6

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 7

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI
Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Obiettivi e strumenti 8

Art. 4 Informazione 10

Art. 5 Confronto 11

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione 12

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, tempi e procedure 13

Art. 8 Clausole di raffreddamento 15

Art. 9 Interpretazione autentica 16

Capo II Diritti sindacali

Art. 10 Contributi sindacali 17

Art. 11 Diritti di assemblea e di affissione 18

Art. 12 Locali 19

Art. 13 Permessi sindacali 20

TITOLO III DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI, VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ INTERNE
Capo I Disposizioni comuni su istituti normativi

Art. 14 Il contratto individuale di lavoro 21

Art. 15 Periodo di prova 23

Art. 16 Congedi per le donne vittime di violenza 24

Art. 17 Unioni civili 25

Art. 18 Ferie e altri istituti collegati 26

Art. 19 Cessione delle ferie 29

Art. 20 Permessi retribuiti 31

Art. 21 Assenze per malattia 32

Art. 22 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio 34

Art.23	Congedi parentali	35
Art.24	Aspettativa	37
Art.25	Congedi per eventi e cause particolari	38
Art.26	Mobilità nazionale, internazionale ed europea temporanea	39
Art.27	Fascicolo personale	40
Art.28	Formazione	41
Art.29	Congedi per la formazione	43
Capo II Disposizioni comuni su istituti economici		
Art. 30	Copertura assicurativa	44
Art. 31	Trattamento di trasferta	45
Art. 32	Trattamento di trasferimento	47
Art. 33	Servizio mensa e buoni pasto	48
Capo III Valorizzazione delle professionalità interne		
Art. 34	Commissione per la progressione in carriera del personale appartenente al contingente ad esaurimento	49
SEZIONE SECONDA: DIRIGENTI		
TITOLO I INTRODUZIONE ALLA SEZIONE		
Art. 35	Destinatari della Sezione “Dirigenti”	50
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI		
Art. 36	Confronto: materie	51
Art. 37	Contrattazione integrativa: materie	52
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO		
Art. 38	Funzioni dirigenziali	53
Art. 39	Impegno di lavoro	54
Art. 40	Inquadramento nelle qualifiche dirigenziali	55
TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO		
Art. 41	Struttura della retribuzione	56
Art. 42	Stipendio tabellare dei dirigenti	57
Art. 43	Retribuzione individuale	58
Art. 44	Tredicesima mensilità	59

Art. 45 Retribuzione professionale dirigenti e retribuzione di risultato 60
Art. 46 Trattamento di fine rapporto 61
Art. 47 Responsabilità civile e penale 62

TITOLO V ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
Art. 48 Cause di cessazione del rapporto di lavoro 63
Art. 49 Recesso del CONI 64
Art. 50 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro 65
Art. 51 Conciliazione ed arbitrato 66
Art. 52 Termini di preavviso 68

SEZIONE TERZA: QUADRI
TITOLO I INTRODUZIONE ALLA SEZIONE
Art. 53 Destinatari della Sezione “Quadri” 69

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI
Art. 54 Confronto 70
Art. 55 Contrattazione integrativa 71

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO
Art. 56 Attività e funzioni 72
Art. 57 Impegno di lavoro 73
Art. 58 Incarichi di natura organizzativa permanente 74

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO
Art. 59 Struttura della retribuzione 75
Art. 60 Stipendio tabellare dei quadri 76
Art. 61 Tredicesima mensilità 77
Art. 62 Retribuzione di incarico permanente 78
Art. 63 Retribuzione individuale e retribuzione di risultato 79
Art. 64 Trattamento di fine rapporto 80
Art. 65 Responsabilità civile e penale 81

TITOLO V DISPOSIZIONI COMUNI CON IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Art. 66 Norme disciplinari 82

Art. 67 Cessazione del rapporto di lavoro 83

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI
Art. 68 Disposizioni comuni con il personale non dirigente 84
Art. 69 Conferme 85
Tabella A 86
Tabella B 87
Tabella C 88
Tabella D 89
Tabella E 90
Tabella F 91

SEZIONE PRIMA: PARTE COMUNE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Applicazione, finalità, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 Campo di applicazione e finalità

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui ai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 ricompreso nel contingente speciale ad esaurimento con qualifica di:
   a) dirigente;
   b) quadro.

2. Le finalità del presente CCNL sono:
   a) promuovere lo sviluppo delle competenze e valorizzare le professionalità dei dirigenti e dei quadri;
   b) innalzare il livello di flessibilità dell'organizzazione;
   c) migliorare l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la trasparenza dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, nonché favorire lo sviluppo di processi di modernizzazione dell'ente.

3. Le disposizioni del presente CCNL non si applicano ai giornalisti ed ai pubblicisti del CONI di cui ai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 ricompresi nel contingente speciale ad esaurimento del CONI il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal CCNL giornalistico, nonché ai rapporti ex articolo 2222 codice civile ed alle collaborazioni professionali ad ogni titolo prestate, ivi compresi gli incarichi di consulenza professionale o di collaborazione autonoma coordinata di cui al comma 7 dell'articolo 3 della Legge 31 gennaio 1992, n. 138.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dal CONI entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo pec, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato, è riconosciuta una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il CONI e le OO.SS. rappresentative della dirigenza convergono pienamente sugli obiettivi di efficacia, efficienza, trasparenza e modernizzazione dell'ente.

2. Il sistema delle relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare, anche nella chiarezza delle procedure, oltre a quelli negoziali, i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione riconosciuti alle OO.SS. rappresentative, nel rispetto delle prerogative specifiche della funzione dirigenziale e nell'ottica di una consapevole assunzione di ruolo da parte dei singoli dirigenti e quadri. Esso è il prioritario strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazione e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
   - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico del CONI a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
   - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
   - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma del CONI.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro CONI e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso il CONI, si articolano nei seguenti modelli relazionali:
   a) partecipazione;
   b) contrattazione integrativa di livello nazionale.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale del CONI, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
   - informazione;
   - confronto;
   - organismi paritetici di partecipazione;

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'articolo 9.

7. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e per l'utilizzo degli strumenti ad esse riconducibili. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dal CONI ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte del CONI, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 36, 37, 54 e 55, nelle distinte sezioni del presente CCNL, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, nonché la pesatura della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali delle posizioni organizzative di cui al comma 2 dell'articolo 62.

5. L'informazione va resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti.

Art. 5
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che il CONI intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, CONI e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dal CONI contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto le materie indicate, nelle distinte sezioni del presente CCNL, agli articoli 36 e 54. Fermo restando quanto previsto dai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n.234, sono altresì oggetto di confronto gli atti di organizzazione/riorganizzazione degli uffici ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, gli andamenti occupazionali, le misure di innovazione e sperimentazione gestionale ed i riflessi di tali misure sulla determinazione delle funzioni dirigenziali, sulla loro articolazione, sulle connesse responsabilità dei dirigenti, nonché i criteri per l'affidamento degli incarichi professionali, fra i quali vanno comunque considerati attitudini, requisiti, esperienze e curriculum del quadro.

Art. 6
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 7, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale di carattere organizzativo o riorganizzativo del CONI, anche complessa e sperimentale.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte al CONI o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
    a) è istituito entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL;
    b) ha composizione paritetica ed è formato da un componente per la categoria dirigenti e un componente per la categoria dei quadri designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 7, nonché da una rappresentanza del CONI, con rilevanza pari alla componente sindacale;
    c) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta CONI manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
    d) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o al CONI;
    e) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
    f) svolge analisi, indagini e studi;
    g) redige un report annuale delle proprie attività ed un verbale di ogni riunione effettuata.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 7 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. d).

5. L'organismo paritetico per l'innovazione monitora gli effetti applicativi del presente CCNL ed avanza alle parti negoziali della contrattazione collettiva nazionale proposte correttive che dovessero ravvisarsi come necessarie ai fini della salvaguardia, ai sensi dell'art. 1, commi 917-921, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, dei trattamenti economici e normativi in essere alla data di cessione dei contratti.

Art. 7
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, tempi e procedure

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello unico e accentrato. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL triennale.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dalla Giunta nazionale del CONI.

4. Il CONI provvede a costituire la delegazione datoriale di cui al comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

5. Il CONI convoca la delegazione sindacale di cui al comma 2 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.

6. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate, nelle distinte sezioni del presente CCNL, dagli articoli 43 e 55.

7. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'articolo 3, comma 1, decorsi inutilmente sessanta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL, ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'articolo 8, il CONI può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

8. Il Segretario generale del CONI effettua il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri viene trasmessa alla Giunta nazionale del CONI. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata al Segretario generale del CONI entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del Segretario generale del CONI, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta Nazionale del CONI può autorizzare il presidente della delegazione trattante datoriale alla sottoscrizione del contratto.

9. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso il CONI, dei successivi contratti collettivi integrativi.

10. Il contratto integrativo ha durata triennale e non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dal presente CCNL. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 8
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 9
Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del presente CCNL, ovvero dell'accordo integrativo, 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 sull'interpretazione della clausola controversa sostituisce, con effetto retroattivo, la norma medesima salvo diverso accordo tra le parti stipulanti il presente CCNL.

Capo II Diritti sindacali

Art. 10
Contributi sindacali

1. Nei confronti dei dirigenti e dei quadri che ne facciano richiesta mediante consegna diretta di una delega debitamente sottoscritta, il CONI provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali in favore delle organizzazioni sindacali alle quali i dirigenti e i quadri aderiscono.

2. La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale cui il CONI verserà l'importo della trattenuta mensile e del mese di decorrenza. La misura della trattenuta viene definita da ciascuna organizzazione sindacale e comunicata per iscritto al CONI.

3. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale dovranno prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, la dicitura: "*Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali, ai sensi dell'articolo 13 GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE/2016/679), consento al loro trattamento nella misura necessarie per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro CONI e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti*".

4. Sono confermate le deleghe in atto alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

5. In caso di omessa dicitura o dichiarazione, la delega di iscrizione non potrà essere inoltrata ai fini dei successivi adempimenti e verrà restituita al dirigente o al quadro che l'ha sottoscritta.

6. In costanza di rapporto di lavoro la delega avrà validità permanente, salvo revoca da parte del dirigente o del quadro, che potrà intervenire in qualsiasi momento.

7. Nel caso in cui la retribuzione mensile non sia dovuta, non si farà luogo ad alcuna trattenuta né a successivo recupero.

8. L'importo delle trattenute sarà versato mensilmente dal CONI su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite per ciascun anno dalle organizzazioni sindacali di cui al primo comma del presente articolo.

Art. 11
Diritti di assemblea e di affissione

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto possono indire, in locali idonei di cui il CONI abbia disponibilità e nei limiti di 20 ore annue, assemblee del personale dirigente ai fini dell'esercizio del diritto di assemblea di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. La convocazione sarà comunicata al CONI 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 al CONI i nominativi dei dirigenti esterni del sindacato che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.

3. Il diritto di affissione è regolato dall'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Il CONI metterà a disposizione delle organizzazioni sindacali firmatarie appositi spazi, accessibili a tutti i dirigenti e a tutti i quadri, per l'affissione di comunicazioni.

5. Il CONI si impegna a mettere a disposizione delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che ne facciano richiesta idonee soluzioni tecnologiche, (bacheca elettronica, possibilità di ricevere comunicati sulla casella di posta dell'ente CONI, ecc.) 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, tenendo conto, oltre che dei relativi costi di attivazione, dei principi della massima accessibilità dei dirigenti e dei quadri e della piena responsabilità delle organizzazioni sindacali per quanto pubblicato.

Art. 12
Locali

1. Il CONI si impegna a verificare, unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie, la possibilità di mantenere l'uso di un locale per ciascuna rappresentanza sindacale di cui al precedente articolo 7, ovvero a concederne l'utilizzazione comune a due o più organizzazioni, secondo criteri che saranno definiti dalle parti.

Art. 13
Permessi sindacali

1. I dirigenti e i quadri che siano membri degli organi direttivi nazionali e regionali/territoriali, nonché delle rappresentanze nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono usufruire, per l'espletamento di qualsiasi attività rientrante nel loro mandato, di permessi sindacali retribuiti, giornalieri o orari, che il datore di lavoro CONI si impegna a concedere.

2. I dipendenti di cui al comma 1 hanno diritto di usufruire dei permessi giornalieri a condizione che siano espressamente richiesti per iscritto dalle OO.SS. firmatarie e che siano comunicati al CONI.

3. Il monte ore annuo complessivamente a disposizione per i permessi di cui ai commi precedenti è determinato in ragione di 180 minuti ogni anno per ogni dirigente e per ogni quadro in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente con riferimento all'intero ambito di applicazione del presente CCNL.

4. La ripartizione dei permessi di cui al comma 2 viene effettuata sulla base della rappresentatività nel comparto, desumibile dal dato associativo riferito al 31 dicembre di ciascun anno.

5. Le funzioni e le cariche di cui al comma 1 e i nominativi dei dirigenti degli organismi direttivi delle strutture sindacali e le relative variazioni dovranno essere tempestivamente comunicati per iscritto al CONI dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

6. La durata dall'assenza dal lavoro comincia a decorrere dal momento in cui il dipendente si allontana dal posto di lavoro per svolgere attività sindacale fino al suo rientro in servizio.

7. In tutti i casi in cui le riunioni preparatorie e quelle riguardanti le sessioni di confronto, di contrattazione integrativa e di organismo paritetico fra i soggetti titolari della contrattazione integrativa nazionale si svolgono durante l'orario di lavoro, il CONI considererà la partecipazione alle riunioni attività di servizio a tutti gli effetti. Tale opportunità sarà riconosciuta nei limiti massimi di un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, accreditato in delegazione trattante, dipendente del CONI, ferma restando la possibilità per altri eventuali rappresentanti di fruire dei permessi di cui al presente articolo.

TITOLO III DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI, VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ INTERNE

Capo I Disposizioni comuni su istituti normativi

Art. 14
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra l'interessato e il CONI si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, con particolare riguardo ai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n.234, alla normativa dell'Unione europea ed alle disposizioni del presente contratto collettivo.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:
   a) l'identità delle parti;
   b) la data di inizio;
   c) l'inquadramento giuridico (primo dirigente o dirigente superiore, quadro di primo livello o quadro di secondo livello) e il trattamento economico;
   d) l'incarico iniziale affidato ed ogni successiva variazione;
   e) la sede di prima destinazione.

3. Il contratto individuale di lavoro specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente, anche per quanto riguarda le cause di risoluzione del contratto di lavoro ed i termini di preavviso. Per il solo personale dirigente è altresì inserita la clausola di esclusività del rapporto di lavoro la cui mancata sottoscrizione impedisce di dar luogo alla stipulazione del contratto. A tal fine, l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dal successivo articolo 24, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità ai sensi dell'articolo 20 del d. lgs. n. 39/2013 e ss.mm.ii.

4. Prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale, il CONI 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 funzioni per le quali egli è assunto. L'interessato potrà essere sottoposto a visita medica al solo scopo di certificare l'idoneità alle mansioni attribuitegli. È vietata, ai sensi di legge, la richiesta di esami particolari, quali ad esempio test di gravidanza o di HIV.

5. L'interessato deve dichiarare la residenza e il domicilio e dovrà notificare tempestivamente i successivi cambiamenti.

6. Il CONI, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni.

7. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 7, il CONI comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

Art. 15
Periodo di prova

1. Stante la cessione del contratto di cui ai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, i dirigenti e i quadri assunti in servizio non sono soggetti ad alcun periodo di prova.

Art. 16
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato e retribuiti ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al CONI - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il periodo di cui al precedente comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per detto periodo spetta l'intera retribuzione prevista dall'articolo 41, comma 1 lettere a), b), c), d), e) e dall'articolo 59, comma 1, lettere a), b), c), d), ed e).

4. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altro datore di lavoro ubicato in un comune diverso da quello di residenza. In presenza delle condizioni previste dal quadro normativo vigente, i datori di lavoro interessati, d'intesa con la dipendente, procedono entro 15 giorni dalla richiesta alla cessione del contratto.

5. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari.

Art. 17
Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla Legge 20 maggio 2016, n. 76, le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 18
Ferie e altri istituti collegati

1. I dirigenti e i quadri hanno diritto per ogni anno di servizio a un periodo di 28 giorni di ferie retribuite.

2. Al personale di cui al comma 1 sono altresì attribuite 4 giornate di riposo all'anno in sostituzione delle festività soppresse, da usufruire nell'anno solare.

3. Le festività del S. Patrono e le ricorrenze considerate festive dalle norme contrattuali in vigore per il personale non dirigente sono tali anche per i dirigenti e per i quadri, purché ricadenti in giorno lavorativo.

4. Ai sensi dei commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n.234, ai dirigenti e ai quadri ceduti sono riconosciuti le ferie e i permessi residui non ancora goduti.

5. Nell'anno di cessazione del servizio, la durata delle ferie è determinata in proporzione al servizio prestato in ragione di dodicesimi. La frazione di un mese superiore a 15 giorni è considerata a tali effetti come mese intero.

6. I dirigenti e i quadri che hanno usufruito dei permessi retribuiti di cui all'articolo 20, conservano il diritto alle ferie.

7. Le ferie fino a quattro settimane sono un diritto irrinunciabile. Il predetto periodo non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei casi in cui le vigenti disposizioni di legge ne consentano la monetizzabilità. Esse vanno fruite nel corso dell'anno di calendario di riferimento, tenendo in considerazione le esigenze oggettive di servizio. Costituisce specifica responsabilità del dirigente e del quadro programmare ed organizzare le sue ferie tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, in modo che sia assicurata, durante la sua assenza, la continuità dell'attività della struttura con riguardo alle esigenze di servizio ordinarie e straordinarie.

8. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso i dirigenti e i quadri hanno diritto al rimborso delle spese documentate del viaggio necessario per rientrare in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale sono stati richiamati.

9. In presenza di motivate esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

10. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggono per più di tre giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero.

11. Le assenze per malattia non riducono le ferie spettanti anche se si protraggono o per l'intero anno.

12. Ferme restando le vigenti disposizioni di legge in materia di non monetizzabilità delle ferie, in caso di cessazione del 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.

13. 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.

14. 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.

15. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle 24 ore.

16. Ai dipendenti che prestano servizio nei giorni festivi, esclusa la ricorrenza del Santo Patrono per la quale è prevista la sola giornata di riposo compensativo, compete una maggiorazione retributiva e un'intera giornata di riposo compensativo.

17. 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'articolo 59, comma 2, lett. b).

18. 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 n. 516/1988 e n. 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.

Art. 19
Cessione delle ferie

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, i dirigenti e i quadri possono cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente del contingente speciale ad esaurimento del CONI, anche di diversa qualifica, che abbia necessità di prestare assistenza a familiari conviventi che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute:
    a. le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui deve fruire ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66, anche se relative ad anni precedenti;
    b. le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'articolo 18, comma 2.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità indicate al comma 1 possono presentare specifica richiesta al CONI, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità di cure, rilasciata da struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Il CONI, ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. Coloro che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano per iscritto la propria disponibilità, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i lavoratori offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito della integrale fruizione delle giornate di ferie e di festività soppresse allo stesso spettanti e maturate.

8. Una volta acquisite, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che ne hanno giustificato la cessione.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti la richiesta prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo criteri di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà oggetto di apposita sessione negoziale diretta a valorizzarne gli effetti e l'estendibilità della stessa a necessità ulteriori o diverse rispetto a quelle indicate al comma 1.

Art. 20
Permessi retribuiti

1. Al dirigente e al quadro è concesso di assentarsi dal servizio, sulla base di idonea documentazione, nei seguenti casi ed entro i limiti di seguito elencati:
    - tre giorni per gravi e particolari motivi personali o familiari;
    - tre giorni consecutivi per nascita figli;
    - otto giorni per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
    - visite mediche di controllo richieste dai competenti organismi del Servizio Sanitario Nazionale, dell'INPS e dell'INAIL;
    - tre giorni lavorativi, per ogni evento, in caso di decesso del coniuge, di un parente o di un affine entro ii secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con ii lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

2. Dirigenti e quadri hanno altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio nonché in caso di unione civile prevista e disciplinata dalla Legge 20 maggio 2016, n. 76.

3. Ai dirigenti e ai quadri sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. L'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

4. I permessi di cui ai commi precedenti possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

~~5.~~ Durante i predetti periodi ai dirigenti e ai quadri spetta l'intera retribuzione.

6. I permessi di cui all'articolo 33 comma 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii., non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. In aggiunta ai permessi di cui ai commi precedenti i dirigenti e i quadri hanno altresì diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge vigenti.

Art. 21
Assenze per malattia

1. I dirigenti e i quadri assenti per malattia hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Qualora l'assenza sia dovuta a malattia oncologica, sclerosi multipla, distrofia muscolare o a degenze ospedaliere ad esse connesse, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per ulteriori dodici mesi, con retribuzione intera fino a 18 mesi e nella misura del 70% per ii restante periodo. Ai fini della maturazione di detti periodi, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. 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 o per quelli a cui viene prescritto a seguito delle complicanze derivanti dall'infezione da COVID-19, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero 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 dirigente e il quadro hanno diritto in ogni caso all'intera retribuzione. Tale disciplina si applica anche ai giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie indicate al presente comma comportanti incapacità lavorativa e debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale, struttura convenzionata o dal medico competente.

3. Raggiunti i periodi di conservazione del posto previsti di cui al comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo non superiore a 18 mesi non retribuiti.

4. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 3, su richiesta del dirigente, il CONI 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.

5. Superati i periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 3, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento di cui al comma 4, il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, il CONI può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.

6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 3 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti.

7. Per la somministrazione della terapia emodialitica verranno concessi permessi retribuiti che sono comunque esclusi dal computo dei periodi previsti dal comma 1 del presente articolo.

8. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC e dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche (tossicodipendenza ecc.).

9. Il trattamento economico spettante ai dirigenti assenti per malattia è il seguente:
   a. intera retribuzione di cui all'articolo 41, comma 1, lettere a), b), c) e d), per i primi 9 mesi di assenza;
   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 trattamento economico spettante ai quadri assenti per malattia è il seguente:
   a. intera retribuzione di cui all'articolo 59, comma 1, lettere a), b), c), d), ed e) per i primi 9 mesi di assenza;
   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.

11. L'assenza per malattia ovvero ii suo eventuale proseguimento deve essere comunicata immediatamente al CONI, al quale va inviata anche la relativa certificazione medica.

12. Il CONI dispone ii controllo della malattia di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso le competenti aziende sanitarie locali.

13. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso dalla residenza deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente e il quadro sono tenuti a darne comunicazione al CONI, il quale ha diritto di recuperare presso il terzo responsabile le retribuzioni da esso corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi dei commi 9 e 10, compresi gli oneri riflessi inerenti.

Art. 22
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro e per malattia dovuta a causa di servizio, i dirigenti e i quadri hanno diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica o stabilizzazione della patologia comprovata da certificato medico.

2. In tale periodo al dirigente e al quadro spetta, rispettivamente, l'intera retribuzione prevista dall'articolo 41, comma 1 lettere a), b), c), d), e) e dall'articolo 59, comma 1, lettere a), b), c), d), ed e).

3. Decorso il periodo di conservazione del posto, il CONI ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo al dirigente e al quadro l'indennità sostitutiva del preavviso. Nel caso in cui il CONI decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente e al quadro non spetta alcuna retribuzione.

Art. 23
Congedi parentali

1. Al personale dirigente e quadro si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nella Legge 8 marzo 2000, n. 53 e ss.mm.ii. e nel decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii.

2. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii, anche nell'ipotesi di cui all'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii, spetta l'intera retribuzione prevista, nelle distinte sezioni del presente CCNL, agli articoli 47 e 59.

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 ritorno 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 consentano il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'articolo 39 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii.

4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'articolo 32, comma 1, lett. a) del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii., 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 secondo la disciplina del comma 2.

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'articolo 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 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 ai precedenti commi 4 e 5, 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, dove 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'articolo 32, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii, la lavoratrice madre o il lavoratore presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, al CONI di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. 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.

Art. 24
Aspettativa

1. Al dirigente e al quadro che ne faccia richiesta per giustificati motivi potrà essere concesso un periodo di aspettativa; durante tale periodo non è dovuta retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.

2. Le aspettative per funzioni pubbliche elettive, cariche sindacali provinciali o nazionali, incarichi governativi e volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 25
Congedi per eventi e cause particolari

1. I dirigenti e i quadri possono chiedere, nei casi previsti dall'articolo 4, commi 2 e 4, della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e ss.mm.ii., un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni.

2. Il periodo di congedo di cui al comma 1 non si cumula con le assenze per malattia o per infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.

Art. 26
Mobilità nazionale, internazionale ed europea temporanea

1. I dirigenti e i quadri possono essere collocati fuori ruolo per assumere un impiego o un incarico temporaneo di durata non inferiore a sei mesi presso enti o organismi nazionali ed internazionali, nonché esercitare funzioni, anche di carattere continuativo, presso Stati esteri. Il collocamento fuori ruolo è autorizzato dalla Giunta Nazionale del CONI. Il contingente di personale collocato fuori ruolo non può superare complessivamente 1 unità per ognuna delle due sezioni del presente CCNL, è disposto per un tempo determinato e, nelle stesse forme, può essere rinnovato alla scadenza del termine, o revocato prima di detta scadenza. La durata del distacco non può essere inferiore a sei mesi né superiore a due anni con possibilità di proroga fino a quattro anni ed in casi eccezionali di ulteriori due anni addizionali al termine dei 4 anni. Per il distacco è necessario l'assenso dell'interessato.

2. L'esperienza maturata con il distacco di cui al comma 1 è titolo preferenziale valutabile, a parità di altre condizioni, per l'accesso a posizioni economiche superiori o a progressioni di carriera all'interno del CONI, in relazione al periodo di effettivo servizio svolto, comunque non inferiore a un anno continuativo, senza demerito.

3. Il CONI tiene conto dell'esperienza maturata con il distacco di cui al comma 1 nell'assegnazione del dipendente alla fine del periodo di distacco.

Art. 27
Fascicolo personale

1. Per ogni dirigente o quadro, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dal Coni o dall'interessato, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti più significativi che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. Il dirigente o quadro ha diritto a prendere visione liberamente degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale e a richiederne l'integrazione con ulteriore documentazione, anche relativa a corsi di formazione, esperienze professionali o titoli conseguiti.

Art. 28
Formazione

1. La formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti e dei quadri sono assunti dall'ente CONI come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali e professionali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.

2. Gli interventi formativi, anche individuali, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.

3. L'aggiornamento e la formazione continui costituiscono l'elemento caratterizzante le identità professionali, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare ii patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente e quadro, in relazione alle responsabilità attribuite, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e del miglioramento della qualità dei servizi resi.

4. L'ente CONI, in relazione al proprio bilancio e alle specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente, la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti.

5. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata con gli interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

6. I dirigenti e i quadri possono, inoltre, partecipare, senza oneri per il CONI, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

7. Qualora il CONI riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente o dal quadro ai sensi del comma 6 con l'attività di servizio e l'incarico affidato, concorre con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

8. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 1 della Legge 31 gennaio 1992, n. 138, l'attività di formazione per l'accesso alla dirigenza e all'area dei quadri e quella di perfezionamento, specializzazione e aggiornamento professionale dei dirigenti e dei quadri possono essere

svolte da apposite strutture del CONI o, sulla base di specifiche convenzioni, dalla Scuola nazionale dell'amministrazione – SNA.

9. Il CONI può stipulare convenzioni con altri enti, privati o pubblici, università e agenzie formative per la formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti.

10. Al finanziamento delle attività di formazione il CONI provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Art. 29
Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione, disciplinati dall'articolo 5 della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e ss.mm.ii., sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai dirigenti e ai quadri possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato destinatario del presente CCNL, verificato annualmente sulla base della consistenza del personale dirigente del CONI al 31 dicembre di ciascun anno. I criteri per la relativa utilizzazione vengono concordati direttamente con il dirigente o il quadro interessato.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, da attribuire secondo principi di rotazione, i dirigenti e i quadri interessati in possesso della prescritta anzianità, devono presentare al CONI una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative del CONI con l'interesse formativo del richiedente, qualora la concessione del congedo possa determinare grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, il CONI può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta dell'interessato tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al dirigente e al quadro, durante il periodo di congedo, si applica l'articolo 5, comma 3, della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e ss.mm.ii. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione al CONI ed ai controlli, si applicano le disposizioni previste dall'articolo 21 e, ove si tratti di malattia dovuta a causa di servizio, dall'articolo 22.

7. Il dipendente che abbia dovuto interrompere ii congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formative con diritto di priorità.

Capo II Disposizioni comuni su istituti economici

Art. 30
Copertura assicurativa

1. Il CONI stipula apposita polizza assicurativa a favore dei dirigenti e dei quadri autorizzati a servirsi del proprio mezzo di trasporto, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio, per il tempo necessario all'esecuzione delle stesse prestazioni.

2. Tale polizza è rivolta alla copertura dei rischi che non sono compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dirigente e a beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dirigente stesso o delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. Il CONI stipula una polizza sanitaria ed assicurativa infortuni in favore del personale destinatario del presente CCNL a copertura dei rischi di invalidità e premorienza, con un capitale assicurato non inferiore a quattro annualità in caso di premorienza e a sei annualità in caso di invalidità permanente.

4. Il CONI stipula una polizza assicurativa per cause di morte ed invalidità diverse da quelle di cui al comma precedente, con un massimale pari a quattro volte la retribuzione annua lorda del dirigente.

Art. 31
Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti e ai quadri che prestano la loro attività lavorativa in località diversa dal comune sede di servizio.

2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, è dovuto:

   A. Un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:
      1) Euro 100,00 per ogni periodo di 24 ore di trasferta.
      2) Per le trasferte di durata inferiore alle 12 ore il trattamento economico di cui al punto 1) è calcolato ad ore.
   B. Il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i mezzi di trasporto.

3. Ai soli fini dell'indennità di trasferta, di cui al comma 2 lettera A, nel computo delle ore di trasferta, si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. I dirigenti e i quadri inviati in trasferta possono essere autorizzati a servirsi del loro mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località diversa 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'articolo 36 e agli interessati spetta l'indennità di cui al comma 2 lettera A, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo. Inoltre, viene prevista un'indennità chilometrica pari a 1/5 del costo di un litro di benzina per ogni chilometro. I criteri di individuazione delle distanze e del prezzo della benzina sono demandati a specifica disciplina di cui al successivo comma 8.

5. Per le trasferte di durata superiore alle 12 ore è dovuto il rimborso:
   a) delle spese sostenute per ii pernottamento in alberghi, come da normativa dell'ente CONI;
   b) delle spese per uno o due pasti giornalieri fino ad un massimo di Euro 90,00 giornalieri;
   c) delle spese sostenute per la prima colazione, nel limite di Euro 7,00, se la trasferta ha inizio prima delle ore 8 e per i giorni successivi, se non sia compresa nel trattamento di pernottamento in albergo.

6. Per la trasferta di durata non inferiore alle 8 ore, compete ii rimborso delle spese per il primo pasto e quelle relative alla prima colazione, se la trasferta ha avuto inizio dalle ore 8.

7. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

8. I dirigenti e i quadri inviati in trasferta, ai sensi del presente articolo, possono chiedere un'anticipazione, di norma non superiore al 90% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

9. Il CONI, previa informativa alle organizzazioni sindacali, seguita a richiesta da incontro, stabilisce, in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina delle trasferte per gli aspetti di dettaglio, non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, con particolare riferimento all'uso dei taxi e degli altri mezzi di trasporto., i criteri e le condizioni per il richiamo in sede, in presenza di particolari esige di servizio, la eventuale individuazione di ulteriori casi di rimborso spese non compresi nella disciplina di cui ai commi precedenti.

10. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:
    a. l'indennità di trasferta giornaliera e pari a Euro 124,00 e sarà sempre liquidata per intero;
    b. i rimborsi per i pasti di cui al comma 5 lettera b) e c) sono incrementati del 30%.

Art. 32
Trattamento di trasferimento

1. I dirigenti e i quadri possono essere trasferiti, tenuto anche conto degli esiti dei processi di valutazione, presso una sede di lavoro situata in un'altra città per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive.

2. Previo consenso dell'interessato, il CONI può disporre il trasferimento all'estero in caso di apertura di sedi secondarie o di rappresentanza. In tal caso il rimborso delle spese di viaggio, la misura dell'indennità e la determinazione somme di cui al successivo comma 4, sono concordati con il dirigente.

3. Ai dirigenti e ai quadri trasferiti in altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando dal trasferimento deriva la necessita di cambiare residenza, deve essere corrisposto o il rimborso delle spese documentate del viaggio per loro e per i familiari conviventi, nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti personali (mobilio, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con il CONI. Inoltre, al dirigente e al quadro spetta:
   a. l'indennità di trasferta di cui all'articolo 31 per i primi trenta giorni;
   b. un'indennità di trasferimento stabilita nella misura di 3,5 mensilità per il dirigente o quadro con carichi di famiglia e di 2,5 mensilità per il dirigente o quadro senza carichi di famiglia.

4. I dirigenti e i quadri hanno diritto, altresì, al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.

5. Al dirigente o al quadro trasferito è riconosciuta per due anni una somma pari al 50% della spesa sostenuta e debitamente documentata per la locazione di un'abitazione rispondente alle esigenze del nucleo familiare, secondo preventive intese con il dirigente interessato.

6. Qualora il trasferimento avvenga su richiesta del dirigente o del quadro, il CONI non è tenuto a riconoscere alcuna indennità o rimborso. In questa ipotesi vengono riconosciuti giorni di permesso retribuito, da concordare con l'interessato, per consentire il trasloco ove lo stesso si trasferisce con la famiglia.

7. I rimborsi e le indennità riconosciute dal presente articolo sono esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Art. 33
Servizio mensa e buoni pasto

1. Il CONI, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante convenzione con terzi, oppure attribuire ai dirigenti e ai quadri, in alternativa, buoni pasto sostitutivi in formato elettronico.

2. Usufruiscono della mensa o dei buoni pasto i dirigenti e i quadri non in trasferta, che proseguano la loro attività lavorativa anche nelle ore pomeridiane.

Capo III Valorizzazione delle professionalità interne

Art. 34
Commissione per la progressione in carriera del personale appartenente al contingente ad esaurimento

1. Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dal CONI, secondo i principi di ragionevolezza e buon andamento e fermo restando quanto previsto dai successivi articoli 40 e 56 in materia di inquadramento in fase di prima applicazione del presente CCNL, con deliberazione della Giunta nazionale del CONI è istituita la commissione per la progressione in carriera del personale appartenente al contingente speciale ad esaurimento (di seguito "la commissione"), di cui ai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n.234. La commissione è presieduta dal Segretario generale del CONI ed è composta da due dirigenti del CONI di qualifica apicale. Le funzioni di segretario della commissione sono svolte da un funzionario del CONI. Per l'espletamento delle funzioni di cui ai commi precedenti l'ufficio del personale trasmette alla commissione tutti gli elementi valutativi e informativi in suo possesso.

2. Fermo restando il diverso termine in sede di prima applicazione del presente CCNL, fissato per il 15 luglio 2022, entro il 15 gennaio di ogni anno, per la progressione in carriera del personale di cui al comma 1, il CONI rende noti:
   a. i posti disponibili;
   b. i requisiti richiesti per l'ammissione al procedimento di valutazione comparativa, i titoli di servizio rientranti nelle categorie dei titoli ammessi a valutazione e i criteri per l'attribuzione a ciascuno di essi del relativo punteggio;
   c. l'elenco nominativo del personale in possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione al procedimento di valutazione comparativa;
   d. l'avvio del procedimento di valutazione comparativa ai fini della progressione in carriera.

3. Per ciascun dipendente ammesso allo scrutinio, ai fini della valutazione comparativa, la Commissione:
   a) esamina la documentazione contenuta nel fascicolo personale, provvede a riportare in un'apposita scheda individuale i titoli di servizio posseduti rientranti nelle categorie dei titoli ammessi a valutazione e ad attribuire a ciascuno di essi un punteggio sulla base dei criteri formulati. I dipendenti interessati possono chiedere di essere sentiti dalla Commissione per la progressione in carriera per eventuali chiarimenti in ordine alla documentazione contenuta nel fascicolo personale;
   b) predispone la graduatoria contenente l'indicazione per ciascun dipendente del punteggio totale conseguito.

SEZIONE SECONDA: DIRIGENTI

TITOLO I INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 35
Destinatari della Sezione “Dirigenti”

1. La presente sezione si applica ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui ai commi 917 - 921 dell’articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 ricompresi nel contingente speciale ad esaurimento del CONI.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 36
Confronto: materie

1. Sono oggetto di confronto:
   a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
   b) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
   c) la gestione delle iniziative socioassistenziali in favore dei dirigenti;
   d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale, anche in caso di attivazione di piani di incentivazione all'esodo;
   e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno, nonché la quota annuale da destinare al finanziamento delle attività di formazione;
   f) fermo restando quanto previsto dai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n.234, le procedure ed i criteri per l'affidamento, l'avvicendamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, secondo i principi di trasparenza di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

Art. 37
Contrattazione integrativa: materie

1.Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) le linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento;
b) le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti;
c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
d) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari debbono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della Legge 12 giugno 1990, n.146 e ss.mm.ii.;
e) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse destinate a tale specifica finalità;
f) la destinazione delle risorse eventualmente derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Art. 38
Funzioni dirigenziali

1. I dirigenti sono prestatori di lavoro che ricoprono, ai sensi dell'articolo 2094 codice civile, nella struttura organizzativa del CONI un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale, tenuto conto delle specificità sancite ai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, dalla legge 31 gennaio 1992, n. 138, dal decreto legislativo 23 Luglio 1999, n. 242 e ss.mm.ii., e dal decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5 convertito senza modificazioni dalla legge 24 marzo 2021, n. 43. Esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi del CONI, compiendo atti e provvedimenti amministrativi con autonomi poteri di spesa, secondo le specifiche delibere o deleghe assegnate dagli organi deliberativi, ed organizzando, altresì, le risorse umane e strumentali loro affidate ed il relativo controllo.

2. Nell'ambito dei rapporti di lavoro dirigenziale a tempo indeterminato, tutti gli incarichi e le loro variazioni sono conferiti per iscritto. I conseguenti obiettivi attribuiti ai dirigenti avranno durata correlata ai programmi del CONI, che faranno riferimento ai quadrienni olimpici.

3. Tutti i dirigenti a tempo indeterminato hanno diritto ad un incarico dirigenziale. Gli incarichi vengono attribuiti in base ad una graduazione delle posizioni ricoperte, disposte dal Segretario generale del CONI in qualità di responsabile del personale che provvede con proprio Ordine di Servizio sulla base dell'Organigramma assunto. Nella scelta di attribuzione delle posizioni di responsabilità più elevate, relative alle diverse attività e agli uffici o servizi diretti, vengono considerati, prioritariamente, i dirigenti con maggiore anzianità di servizio nella qualifica.

4. Il CONI formula in via preventiva i criteri e le modalità per l'affidamento, l'avvicendamento e la revoca degli incarichi dirigenziali nel rispetto della normativa vigente. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali ai sensi del precedente articolo 36, comma 1, lett. f).

5. La modifica e revoca degli incarichi è notificata al dirigente con atti scritti motivati.

Art. 39
Impegno di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente CONI, il dirigente organizza la sua presenza in servizio ed il suo tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare.

2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini un'interruzione o una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità di servizio a titolo di riposo compensativo.

Art. 40
Inquadramento nelle qualifiche dirigenziali

1. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il personale dirigente ceduto dalla Sport e Salute S.p.A. operante alle dipendenze del CONI alla data di sottoscrizione del presente CCNL è inquadrato con effetto automatico dalla data di cui al precedente articolo 2, comma 2, nelle qualifiche dirigenziali con le specifiche ed in base ai requisiti indicati nella tabella A.

2. Nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali in materia di criteri e requisiti relativi alle modalità di selezione, la commissione di cui al precedente articolo 34 formula alla Giunta nazionale le proposte di graduatorie di merito relative all'accesso alla dirigenza.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 41
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti si compone delle seguenti voci:
    a. stipendio tabellare di cui al successivo articolo 42;
    b. retribuzione individuale di anzianità (RIA), ove acquisita;
    c. retribuzione individuale (RI) di cui al successivo articolo 43;
    d. assegno ad personam (AP), ove acquisito;
    e. retribuzione professionale dirigenti (RPD) di cui al successivo articolo 45, in relazione alla professionalità posseduta, alle capacità manageriali e di gestione maturate, determinata con riferimento al mercato del lavoro ed all'anzianità di servizio posseduta nelle qualifiche dirigenziali, tenuto conto della "specificità dello sport", nei suoi aspetti singoli ed essenziali, che lo distinguono fondamentalmente da qualsiasi altro settore dell'attività e di prestazione di servizi;
    f. retribuzione di risultato (RR) di cui al successivo articolo 45.

2. Il trattamento economico di cui ai commi precedenti remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

Art. 42
Stipendio tabellare dei dirigenti

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, è confermato rispettivamente in €73.484,00, per i dirigenti con anzianità nella qualifica fino a tre anni compiuti, e in € 80.593,00, per i dirigenti con anzianità nella qualifica con almeno tre anni compiuti, come riveniente dall'articolo 42, comma 9 del "*CCNL del personale dirigente della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2018—2021*".

2. Nell'ambito di un'apposita sessione negoziale, le parti, tenuto conto dello sviluppo delle dinamiche inflattive in atto, nonché delle retribuzioni corrisposte nell'Ente in forza dei contratti collettivi applicati, valuteranno l'opportunità di procedere ad interventi di rivalutazione delle retribuzioni di cui al comma 1.

Art. 43
Retribuzione individuale

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022, per I dirigenti è confermata la retribuzione individuale (RI) in godimento, di cui all'articolo 4 del CCNL del personale dirigente della CONI Servizi e delle Federazioni Sportive Nazionali biennio economico 2008-2009 e successivi incrementi contrattuali intervenuti.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2022, per i dipendenti promossi a dirigenti, la retribuzione individuale (RI), da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è stabilita in €1.845,00.

Art. 44
Tredicesima mensilità

1. Fatto salvo quanto previsto per la retribuzione di risultato (RR) di cui al successivo articolo 51 comma 5, nel mese di dicembre ai dirigenti viene corrisposta, oltre alle normali dodici competenze mensili, una tredicesima mensilità costituita dalle voci della retribuzione di cui all'articolo 41 comma 1 lett. a), b), c), d), ed e).

2. La tredicesima mensilità e corrisposta per intero ai dirigenti (primi dirigenti) e ai direttori (dirigenti superiori) in servizio continuativo dal 1° gennaio al 31 dicembre dello stesso anno. Nell'ambito di tale periodo, nei casi di assunzione, cessazione dal servizio o sospensione parziale o totale della retribuzione che siano intervenuti in corso di periodo, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio presso il CONI. Per le frazioni di mese vengono computati i giorni di effettivo servizio.

3. La tredicesima non spetta per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico; non è dovuta, inoltre, al personale cessato dal servizio ai sensi dell'articolo 49 comma 2.

4. Per i periodi di assenza per malattia o altra condizione che comporti la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità relativo a tali periodi e ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

Art. 45
Retribuzione professionale dirigenti e retribuzione di risultato

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022, secondo quanto riportato nell'allegata tabella D, per i dirigenti la retribuzione professionale dirigenti (RPD), da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, nel rispetto della decorrenza e del limite massimo degli scatti di anzianità stabiliti al comma successivo, è stabilita dal prodotto ottenuto moltiplicando:
   a. per € 12,50 ogni mese di anzianità compiuto nella qualifica dirigenziale presso il CONI, CONI Servizi S.p.A. ovvero Sport e Salute S.p.A., per i primi 36 mesi di anzianità (primo scatto);
   b. per € 13,00 ogni mese di anzianità compiuto nella qualifica dirigenziale presso il CONI, CONI Servizi S.p.A. ovvero Sport e Salute S.p.A., per i primi 90 mesi di anzianità (secondo scatto);
   c. per € 13,50 ogni mese di anzianità compiuto nella qualifica dirigenziale presso il CONI, CONI Servizi S.p.A. ovvero Sport e Salute S.p.A., per i primi 200 mesi di anzianità (terzo scatto);
   d. per € 15,00 ogni mese di anzianità compiuto nella qualifica dirigenziale presso il CONI, CONI Servizi S.p.A. ovvero Sport e Salute S.p.A., raggiunti i 240 mesi di anzianità (quarto scatto).

2. Il limite massimo degli scatti di anzianità della RPD di cui al precedente comma 1 è fissato in quattro e ciascuno scatto di anzianità decorre sempre dal mese successivo a quello in cui si matura, come di seguito specificato:
   - 36 mesi di anzianità (primo scatto);
   - 90 mesi di anzianità (secondo scatto);
   - 200 mesi di anzianità (terzo scatto);
   - 240 mesi di anzianità (quarto scatto).

3. A decorrere dal 1° gennaio 2022, è destinata alla retribuzione di risultato (RR) di ciascun dirigente, per ogni anno, una somma pari almeno al 25% delle voci retributive di cui al precedente articolo 41, comma 1 lett. a), c), d), ed e), secondo quanto riportato nell'allegata tabella E.

Art. 46
Trattamento di fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro e disciplinato dall'articolo 2120 del cod. civ. e successive modifiche ed integrazioni.

2. Le voci retributive a base del calcolo per la determinazione della quota T.F.R. sono quelle di cui al comma 1 dell'articolo 41.

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 CONI concederà ai dirigenti 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 da ore di lavoro previa informativa alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL seguito, a richiesta, da incontro.

5. 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 dirigenti. Le parti concordano, altresì, che, a far data dal 1° gennaio 2022, la quota di contribuzione da porre a carico del CONI e da destinare alla predetta forma di previdenza complementare, sia determinata nella misura dell'1% della retribuzione di cui all'articolo 41.

Art. 47
Responsabilità civile e penale

1. La responsabilità civile verso terzi per atti o fatti connessi all'esercizio delle funzioni espletate dal dirigente è a carico del CONI.

2. Il CONI assume le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile a favore dei responsabili degli uffici e delle strutture organizzative esposti a rischio in ragione delle funzioni rivestite, per i danni cagionati a terzi in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, con esclusione dei fatti od omissioni commessi con dolo o colpa grave.

3. I dirigenti colpiti da misure restrittive della libertà personale per fatti non connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite sono sospesi dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà. Resta ferma la possibilità del CONI di recedere dal contratto ai sensi dell'articolo 49, comma 2.

4. I dirigenti rinviati a giudizio per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni lo attribuite hanno diritto al rimborso di tutte le spese per ogni grado di giudizio. Possono farsi assistere da un legale di loro fiducia, scelto d'intesa con il CONI, che si farà carico del relativo onere.

5. Il rinvio a giudizio per il caso di cui al comma precedente non costituisce giustificato motivo di licenziamento e, in caso di privazione della libertà personale, il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione per tutta la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà, salvo quanto disposto dall'articolo 50.

6. Le garanzie e le tutele anzidette si applicano anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso e non sono applicabili in caso di dolo o colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato.

7. Il dirigente che a seguito dell'apertura di procedimento di cui al precedente comma 4, dovesse recedere dal contratto motivando il recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al T.F.R., ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad un'indennità supplementare al T.F.R. pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

8. Il diritto al trattamento previsto dal comma precedente è subordinato alla formale e tempestiva comunicazione al CONI della notifica ricevuta dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

Art. 48
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo nei seguenti casi:
   a. per dimissioni;
   b. al compimento dell'età fissata dalle vigenti disposizioni di legge per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia;
   c. per malattia o conseguenze di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo stabilito dal presente contratto per la conservazione del posto;
   d. per decesso;
   e. per recesso del datore di lavoro CONI;
   f. per risoluzione consensuale.

2. Nel caso di dimissioni del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta al CONI rispettando i termini di preavviso.

Art. 49
Recesso del CONI

1. Qualora il CONI intenda recedere ai sensi dell'articolo 2118 codice civile, è tenuto a darne comunicazione scritta all'interessato con la contestuale specificazione dei motivi che rendono giustificabile il licenziamento e, salvo che nell'ipotesi di cui al comma 2, con l'osservanza dei termini di preavviso. Tra i motivi che il CONI può indicare a giustificazione del recesso non è ricompreso il recesso per eccedenza di cui all'articolo 24 della Legge n. 223/1991.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'articolo 2119 codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso del CONI fatti o comportamenti del dirigente, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da impedire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Art. 50
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che il CONI non intenda procedere ai sensi del precedente articolo 49. Analogamente si procede nelle fattispecie previste dall'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235, in quanto applicabile.

2. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per tutto il periodo di applicazione delle misure restrittive della libertà personale. Decorso tale termine l'interessato è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per il CONI di recedere con le procedure di cui al precedente articolo 49.

3. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, dell'eventuale maturato economico personale, nonché l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

4. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto sarebbe spettato al dirigente a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione, ove fosse rimasto in servizio, unitamente agli interessi legali.

Art. 51
Conciliazione ed arbitrato

1. Ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria avverso gli atti applicativi dell'articolo 49, previo esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione ed arbitrato innanzi ad un collegio arbitrale.

2. Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso.

3. Il Collegio di Conciliazione è composto da tre membri. Il dirigente ricorrente e il CONI designano un componente ciascuno e i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro 5 giorni dalla loro designazione, il componente, con funzioni di presidente, in posizione di terzietà rispetto ad entrambe le parti.

4. La designazione del componente da parte del dirigente interessato è effettuata con l'atto di ricorso. La designazione di pertinenza del CONI è da questo comunicata per iscritto al ricorrente entro 5 giorni dalla ricezione del ricorso.

5. In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale il CONI.

6. Il Collegio, presenti le parti in causa, rinnoverà il tentativo di conciliazione e avuta l'irrevocabile adesione esplicita alla procedura arbitrate di entrambe le parti alla prima riunione davanti al Collegio, procederà all'interrogatorio e all'istruttoria. Le parti saranno interrogate su quanto costituisce materia della controversia e delle loro dichiarazioni sarà redatto verbale. Il Collegio, su istanza di parte e nel rispetto del contraddittorio, potrà assumere prove testimoniali al fine dell'istruttoria della controversia, assegnando alle parti termini per deduzioni istruttorie scritte e produzioni documentali. Dell'istruttoria sarà redatto processo verbale.

7. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, tenendo conto anche dell'eventuale carenza di motivazione contestuale del licenziamento, nonché dell'eventuale assenza immotivata di una delle parti, emetterà il proprio lodo, entro 60 giorni dalla data di riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessita inerenti allo svolgimento della procedura. Nella pronuncia del lodo si applica l'articolo 429, comma 3, c.p.c.

8. Qualora il Collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso del dirigente riconoscendo l'infondatezza dei motivi che hanno reso giustificabile il licenziamento, disporrà a carico del CONI un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti

e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del distinto preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di 48 mensilità.

9. L'indennità supplementare di cui al comma precedente è automaticamente aumentata di 24 mensilità ove il dirigente abbia un'anzianità di servizio superiore a 10 anni.

10. Le mensilità di cui ai commi 8 e 9 comprendono, per i dirigenti, le voci di cui all'articolo 41, comma 1, lett. a), b), c), d) ed e).

11. Il Collegio provvederà alla liquidazione delle spese di procedura arbitrale come disposto dall'articolo 412 ter c.p.c.

12. Nel caso in cui il rinnovato tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile e ciò in base agli articoli 411, comma 3, c.p.c. e 2113, comma 4, cod. civ., come modificati dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533.

Art. 52
Termini di preavviso

1. Salvo i casi previsti dall'articolo 48, lett. b) e d) e quello del recesso per giusta causa nei casi previsti dall'articolo 48 lett. a), c) ed e), i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono fissati come segue:
    a. 12 mesi per i dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
    b. ulteriori 30 giorni per ogni successivo anno o frazione di anno pari o superiore a sei mesi, fino ad un massimo di altri 24 mesi di preavviso.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso determinata sulla base dell'articolo 41, comma 1, lett. a), b), c), d) ed e) per i dirigenti.

5. Il CONI ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente l'importo della retribuzione, come sopra determinata, per il periodo di preavviso da lui non osservato.

6. È facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso.

7. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

8. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

9. In caso di decesso del dirigente il CONI corrisponde agli aventi diritto l'indennità di preavviso, secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 cod. civ., nonché il corrispettivo per i giorni di ferie maturati e non goduti.

SEZIONE TERZA: QUADRI

TITOLO I INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 53
Destinatari della Sezione “Quadri”

1. La presente sezione si applica ai quadri con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui ai commi 917 - 921 dell’articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 ricompresi nel contingente speciale ad esaurimento del CONI.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 54
Confronto

1. Sono oggetto di confronto:
   a) i criteri per l'accesso alla categoria di quadro di cui al successivo articolo 56, comma 3;
   b) i criteri per la definizione delle procedure selettive per l'attribuzione della qualifica di quadro super di cui al successivo articolo 56, comma 4;
   c) i criteri per il conferimento e la revoca ai quadri super degli incarichi di cui al successivo articolo 58;
   d) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
   e) la gestione delle iniziative socioassistenziali in favore dei quadri;
   f) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale, anche in caso di attivazione di piani di incentivazione all'esodo;
   g) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno, nella consapevolezza che la formazione ha in particolare l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun quadro, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottima utilizzo dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane, finanziare e tecniche.

Art. 55
Contrattazione integrativa

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
    a) le linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento;
    b) le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti;
    c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance dei quadri
    d) l'individuazione delle posizioni organizzative i cui titolari quadri debbono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della Legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni;
    e) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse destinate a tale specifica finalità;
    f) la destinazione delle risorse eventualmente derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della Legge 27 dicembre 1997,n. 449.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Art. 56
Attività e funzioni

1. I quadri destinatari del presente CCNL costituiscono, al pari della dirigenza, una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi del CONI. Di qui l'inclusione dei quadri in un'area di contrattazione comune con la dirigenza, ferma restando la fondamentale distinzione di ruoli e di funzioni e la conseguente necessità di una distinta disciplina contrattuale. Appartiene a tale categoria il personale che, ai sensi dell'articolo 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, svolge con carattere continuativo:
    - funzioni specialistiche, anche in posizione di staff, di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi del CONI, 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.

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 dell'ente.

3. L'accesso alla categoria di quadro avviene attraverso la valorizzazione delle professionalità interne.

4. La categoria prevede due livelli denominati: quadro 1 e quadro super. Ferme restando le funzioni attribuite dal precedente comma 1 ad entrambi i livelli, il livello quadro 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.

Art. 57
Impegno di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente CONI, il quadro assicura la propria presenza in servizio e la propria disponibilità per il regolare svolgimento delle attività, organizzando i propri impegni di lavoro, anche esterni, in correlazione con le esigenze della struttura e con le responsabilità connesse all'incarico professionale, nel rispetto degli indirizzi organizzativi generali e in armonia con le istanze di coordinamento, ai vari livelli, di ciascuna area professionale, ove previsti.

2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini un'interruzione o una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al quadro deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità di servizio a titolo di riposo compensativo.

Art. 58
Incarichi di natura organizzativa permanente

1. Sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio, il CONI può conferire ai quadri incarichi di natura organizzativa permanente che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa di cui al successivo articolo 62.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 59
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei quadri si compone delle seguenti voci:
    a. stipendio tabellare di cui al successivo articolo 60;
    b. retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
    c. ulteriori elementi della retribuzione, come rivenienti dall'art. 56 del "*CCNL del personale non dirigente della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2018—20211*" e costituenti i compensi di natura fissa e continuativa del trattamento economico acquisito al momento della cessione del contratto di cui ai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234;
    d. retribuzione di incarico permanente, ove acquisita, di cui al successivo articolo 62;
    e. retribuzione individuale di cui al successivo articolo 63;
    f. retribuzione di risultato di cui al successivo articolo 63.

2. Il trattamento economico di cui ai commi precedenti remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai quadri.

Art. 60
Stipendio tabellare dei quadri

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, è confermato rispettivamente in € 46.074,23 per i quadri 1 e in € 49.361,71 per i quadri super, come riveniente dalla Tabella B allegata al "*CCNL del personale non dirigente della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2018—20211*".

2. Nell'ambito di un'apposita sessione negoziale, le parti, tenuto conto dello sviluppo delle dinamiche inflattive in atto, nonché delle retribuzioni corrisposte nell'Ente in forza dei contratti collettivi applicati, valuteranno l'opportunità di procedere ad interventi di rivalutazione delle retribuzioni di cui al comma 1.

Art. 61
Tredicesima mensilità

1. Fatto salvo quanto previsto per la retribuzione di risultato (RR) di cui al successivo articolo 63 comma 2, nel mese di dicembre ai quadri viene corrisposta, oltre alle normali dodici competenze mensili, una tredicesima mensilità costituita dalle voci della retribuzione di cui all'articolo 59 comma 1 lett. a), b), c), d) ed e).

2. La tredicesima mensilità e corrisposta per intero ai quadri 1 e ai quadri super in servizio continuativo dal 1° gennaio al 31 dicembre dello stesso anno. Nell'ambito di tale periodo, nei casi di assunzione, cessazione dal servizio o sospensione parziale o totale della retribuzione che siano intervenuti in corso di periodo, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio presso il CONI. Per le frazioni di mese vengono computati i giorni di effettivo servizio.

3. La tredicesima non spetta per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico; non è dovuta, inoltre, al personale cessato dal servizio ai sensi dell'articolo 31 comma 2.

4. Per i periodi di assenza per malattia o altra condizione che comporti la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità relativo a tali periodi e ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

Art. 62
Retribuzione di incarico permanente

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022, ai quadri che abbiano avuto il conferimento di incarichi di cui al precedente articolo 58, comma 1, è assegnata la retribuzione di incarico permanente annua lorda, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, costituente la voce retributiva di cui al precedente articolo 59, comma 1, lett. d).

2. La retribuzione di incarico permanente annua lorda di cui al comma 1 varia da un minimo di € 4.000,00 ad un massimo di € 26.000,00 annui lordi, tenendo conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

Art. 63
Retribuzione individuale e retribuzione di risultato

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022, per i quadri 1 e quadri super è destinata alla retribuzione individuale annua lorda, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, una somma pari ad € 3.250,00, alla quale si aggiungono il superminimo e l'elemento distinto della retribuzione eventualmente in godimento, come rivenienti dall'articolo 56, comma 3 del "*CCNL del personale non dirigente della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2018—20211*".

2. A decorrere dal 1° gennaio 2022, è destinata alla retribuzione di risultato di ciascun quadro 1 e super, per ogni anno, una somma pari rispettivamente almeno al 20% dello stipendio tabellare di cui all'articolo 60, secondo quanto riportato nell'allegata tabella E.

Art. 64
Trattamento di fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro e disciplinato dall'articolo 2120 codice civile e successive modifiche ed integrazioni.

2. Le voci retributive a base del calcolo per la determinazione della quota T.F.R. sono quelle di cui all'articolo 59.

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 CONI concederà ai quadri 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 da ore di lavoro previa informativa alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL seguito, a richiesta, da incontro.

6. 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 quadri. Le parti concordano, altresì, che, a far data dal 1° gennaio 2022, la quota di contribuzione da porre a carico del CONI e da destinare alla predetta forma di previdenza complementare, sia determinata nella misura dell'1% della retribuzione di cui all'articolo 59.

Art. 65
Responsabilità civile e penale

1. La responsabilità civile verso terzi per atti o fatti connessi all'esercizio delle funzioni espletate dal quadro è a carico del CONI.

2. Il CONI assume le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile a favore dei quadri responsabili delle strutture organizzative esposti a rischio in ragione delle funzioni rivestite, per i danni cagionati a terzi in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, con esclusione dei fatti od omissioni commessi con dolo o colpa grave.

3. I quadri colpiti da misure restrittive della libertà personale per fatti non connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite sono sospesi dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà. Resta ferma la possibilità del CONI di recedere dal contratto ai sensi dell'articolo 67.

4. I quadri rinviati a giudizio per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni lo attribuite hanno diritto al rimborso di tutte le spese per ogni grado di giudizio. Possono farsi assistere da un legale di loro fiducia, scelto d'intesa con il CONI, che si farà carico del relativo onere.

5. Il rinvio a giudizio per il caso di cui al comma precedente non costituisce giustificato motivo di licenziamento e, in caso di privazione della libertà personale, il quadro avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione per tutta la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà, salvo quanto disposto dall'articolo 66.

6. Le garanzie e le tutele anzidette si applicano anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso e non sono applicabili in caso di dolo o colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato.

7. Il quadro che a seguito dell'apertura di procedimento di cui al precedente comma 4, dovesse recedere dal contratto motivando il recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al T.F.R., ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad un'indennità supplementare al T.F.R. pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

8. Il diritto al trattamento previsto dal comma precedente è subordinato alla formale e tempestiva comunicazione al CONI della notifica ricevuta dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

TITOLO V DISPOSIZIONI COMUNI CON IL PERSONALE NON DIRIGENTE

Art. 66
Norme disciplinari

1. Per il personale destinatario della sezione quadri del presente CCNL vengono applicati e gestiti in comune con il restante personale non dirigente le disposizioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del personale non dirigente CONI del contingente speciale ad esaurimento, di cui ai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, inerenti a:
    a. obblighi del personale;
    b. sanzioni e procedimento disciplinare;
    c. codice disciplinare;
    d. rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale;
    e. sospensione cautelare in caso di procedimento penale;
    f. disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari;
    g. procedimento di conciliazione e arbitrato.

Art. 67
Cessazione del rapporto di lavoro

1. Per il personale destinatario della sezione quadri del presente CCNL vengono applicati e gestiti in comune con il restante personale non dirigente le disposizioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del personale non dirigente CONI del contingente speciale ad esaurimento, di cui ai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, inerenti a:
    a. cessazione del rapporto di lavoro;
    b. preavviso di licenziamento e dimissioni.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 68
Disposizioni comuni con il personale non dirigente

1. Per il personale destinatario del presente CCNL vengono applicati e gestiti in comune con il restante personale gli istituti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale del personale non dirigente CONI del contingente speciale ad esaurimento, di cui ai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, per quanto concerne:
    a. fondo di previdenza;
    b. welfare integrativo (interventi di natura assistenziale riguardanti l'assicurazione sanitaria integrativa, contributi per asili nido, scuole materne ed elementari, borse di studio, sussidi, centri estivi);
    c. anticipazione sul trattamento di quiescenza;
    d. copertura assicurativa in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio;
    e. lavoro agile e da remoto.

Art. 69
Conferme

1. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione per i dirigenti, in quanto compatibili con le previsioni del presente CCNL e non disapplicate, le disposizioni del vigente "*CCNL del personale dirigente della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2018/2021*".

2. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione per i quadri, in quanto compatibili con le previsioni del presente CCNL e non disapplicate, le disposizioni del vigente "*CCNL del personale non dirigente della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2018/2021*".

Tabella A

(Articolo 46, comma 1)

==========

TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NELLE QUALIFICHE DIRIGENZIALI CONI

==========

Sport e Salute S.p.A.	CONI
POSIZIONE A Dirigente con incarico di responsabilità di struttura complessa Per incarichi di responsabilità di strutture complesse si intendono gli Uffici centrali, come da Regolamento degli uffici e dei servizi del CONI	Dirigente con responsabilità di direttore
POSIZIONE B Dirigente con incarico di responsabilità di struttura semplice	Dirigente

Tabella B

(Articolo 56, comma 2)

==========

TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL RUOLO DEI QUADRI CONI

==========

Sport e Salute S.p.A.	CONI
POSIZIONE A Quadro Super e/o Quadro 1 con lauree vecchio ordinamento, lauree specialistiche e lauree Magistrali (Decreto Interministeriale 9 luglio 2009), accompagnate da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono richiedere l'iscrizione ad albi e/o registri professionali.	Quadro Super
POSIZIONE B Quadro 1 con diploma scuola secondaria di secondo grado	Quadro 1

Tabella C

(Articolo 48)

==========

STIPENDIO TABELLARE DELLA DIRIGENZA

==========

==========

Dirigenti

==========

Inquadramento	Stipendio tabellare (ST)
Dirigente (con anzianità nella qualifica fino a tre anni)	73.484,00 (1)
Dirigente (con anzianità nella qualifica con almeno tre anni compiuti)	80.593,00 (1)

(1) lordo annuale per 13 mensilità, come rinveniente dall'articolo 42, comma 9 del "*CCNL del personale dirigente della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2018—2021*"

Tabella D

(Articolo 45)

==========

RETRIBUZIONE PROFESSIONALE

==========

==========

Dirigenti

==========

Inquadramento	Retribuzione professionale dei dirigenti (1) (RPD)	Retribuzione Individuale (RI)
Dirigente	prodotto ottenuto moltiplicando per € 15,00 ogni mese di anzianità compiuto nella qualifica dirigenziale presso il CONI, CONI Servizi S.p.A. ovvero Sport e Salute S.p.A., raggiunti i 240 mesi di anzianità (quarto scatto); per € 13,50 per i primi 200 mesi di anzianità (terzo scatto); per € 13,00 per i primi 90 mesi di anzianità (secondo scatto); per € 12,50 per i primi 36 mesi di anzianità (primo scatto).	maturato economico in Sport e Salute ove acquisito ovvero 1.845,00 (1)

(1) € mese per 13 mesi. Dal 1° gennaio 2024 il moltiplicando della Retribuzione professionale dei dirigenti (RPD) è incrementato di €1,5 per il primo, secondo e terzo scatto.

Tabella E

(Articolo 45, comma 3)

==========

RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA

==========

==========

Dirigenti

==========

Inquadramento	Retribuzione di risultato (RR) **(1)**	Corresponsione (2)
Dirigente	pari almeno al 25 % delle voci retributive di cui al precedente articolo 47, comma 1 lett. a), c), d), e) e f)	80% della RR viene corrisposto per 12 mensilità 20% della RR viene corrisposto entro il 31 marzo dell'anno successivo

(1) L'incremento percentuale della retribuzione di risultato (RR) avviene in conformità a quanto stabilito dall'articolo 6, comma 3, del Regolamento degli uffici e dei servizi del CONI.

(2) L'anticipazione è sospesa nei casi in cui il comportamento dell'interessato non risulti conforme a quanto previsto dagli accordi integrativi in tema di produttività. Si rimanda alla contrattazione collettiva integrativa di cui all'articolo 7, per la disciplina compiuta della retribuzione di risultato (RR), in coerenza con i principi di merito, premialità e criteri di cui al vigente quadro normativo in materia di incentivazione della produttività e qualità della prestazione lavorativa, di valutazione e misurazione della performance, nonché con quanto previsto per il personale non dirigente in materia di premi di retribuzione, già definiti premi aziendali di produzione nel CCNL Sport e salute S.p.A..

Tabella F

(Articolo 59, comma 1)

==========

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI QUADRI

==========

Inquadramento	Stipendio tabellare (ST) (1)	Retribuzione Individuale (RI) (2)	Retribuzione di risultato (RP) **(3)**
Quadri super	49.361,65	3.250,00	pari almeno al 20% dello stipendio tabellare (ST) 80% della RR viene corrisposto per 12 mensilità 20% della RR viene corrisposto entro il 31 marzo dell'anno successivo
Quadri 1	46.074,23	3.250,00	pari almeno al 20% dello stipendio tabellare (ST) 80% della RR viene corrisposto per 12 mensilità 20% della RR viene corrisposto entro il 31 marzo dell'anno successivo

Inquadramento	Retribuzione di incarico permanente (RIP)
Quadri	da 4.000,00 (minimo) a 26.000,00 (massimo)

(1) Lordo annuale per 13 mensilità, come rinveniente dalla Tabella B allegata al "*CCNL del personale non dirigente della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2018—2021*"

(2) Lordo annuale per 13 mensilità: alla retribuzione individuale (RI) si aggiungono il superminimo, l'indennità di funzione quadri e l'elemento distinto della retribuzione eventualmente in godimento, come rivenienti dall'articolo 56, comma 3 del "*CCNL del personale non dirigente della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2018—20211*".

(3) L'anticipazione è sospesa nei casi in cui il comportamento dell'interessato non risulti conforme a quanto previsto dagli accordi integrativi in tema di produttività. Si rimanda alla contrattazione collettiva integrativa di cui all'articolo 7, per la disciplina compiuta della retribuzione di risultato (RR), in coerenza con i principi di merito, premialità e criteri di cui al vigente quadro normativo in materia di incentivazione della produttività e qualità della prestazione lavorativa, di valutazione e misurazione della performance, nonché con quanto previsto per il personale non dirigente in materia di premi di retribuzione, già definiti premi aziendali di produzione nel CCNL Sport e salute S.p.A.