



**ACCORDO SUI CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEI
COMPENSI INCENTIVANTI AL PERSONALE QUADRI E
DELLE AREE IMPEGNATO NELL'ELABORAZIONE E
NELLA REALIZZAZIONE DEI PROGETTI SPECIALI
ANNO 2023**

Indice

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

Premessa

Con la presente contrattazione collettiva viene stabilito che per l'anno 2023 i compensi previsti al comma 11, dell'articolo 1, della legge 31 gennaio 1992, n. 138 saranno destinati al personale quadri e delle aree, in considerazione della limitata copertura costituita normativamente dal *"limite massimo dello 0,10 per cento delle entrate complessive del bilancio di previsione del CONI al netto delle eventuali partite di giro"*.

Art. 1

(Oggetto, finalità e ambito di applicazione)

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

Art. 2

(Finanziamento)

1. I compensi di cui al precedente articolo 1 sono corrisposti nel limite massimo dello 0,10 per cento delle entrate complessive del bilancio di previsione del CONI al netto delle eventuali partite di giro, in base ai dati forniti dall'Ufficio Bilancio dell'Ente.
2. Le risorse finanziarie per l'anno 2023 ammontano complessivamente ad euro 80.000,00, distribuite come da allegata Tabella A.

Art. 3

(Commissione per i progetti speciali)

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

Art. 4

(Criteri di affidamento degli incarichi)

1. Con riferimento a ciascun progetto speciale, l'incarico potrà essere assegnato ad uno o più dipendenti in ragione degli ambiti operativi e della complessità del progetto da realizzare, della specificazione delle competenze, abilità e conoscenze richieste al personale interessato, delle attività da espletare e dei carichi di lavoro in atto.
2. Per l'anno 2023, i progetti speciali saranno indirizzati verso le attività istituzionali individuate nella allegata Tabella A.

Art. 5

(Criteri di definizione degli obiettivi)

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

Art. 6

(Criteri di verifica e valutazione dei risultati conseguiti)

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

- i) gestisce i rapporti con gli stakeholders.
3. I trattamenti economici connessi alla elaborazione/realizzazione dei progetti di cui al presente accordo saranno corrisposti nelle misure indicate nella tabella che segue, previa valutazione della performance operativa e di ruolo del dipendente nell'ambito del progetto speciale all'interno del quale risulta impegnato, da effettuarsi ai sensi del Titolo III, Capo 5, del Sistema di misurazione e valutazione definito con l'accordo del 20 marzo 2023.

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

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

Tabella A

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

Per la parte datoriale

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

Cisl FP

FP Cgil

Uil PA

Cisal FIALP

Usb PI

Ugl

Fnp CONFSAL

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

Cisl FP

FP Cgil

Uil PA

Cisal FIALP

Ugl

Manageritalia
