



**VERBALE DI ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL
PRIMO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
(TRIENNIO 2022/2024) PER IL PERSONALE
DIRIGENTE E QUADRI**

Il giorno 20 luglio 2023 in Roma si è definito il presente Verbale di Accordo

Premessa

Le parti riconoscono che tra le complessità del settore lavorativo costituito dal 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 del CONI, la dirigenza ed i quadri assumono particolare specificità.

La delegazione datoriale e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Verbale riconoscono che il Sistema di Relazioni Sindacali definito con primo contratto collettivo nazionale (triennio 2022/2024), di seguito "CCNL", per il personale dirigente e quadri è coerente con l'esigenza di idonee normative per una corretta disciplina dei rapporti di lavoro ed in particolare riconoscono che tale modello/sistema è funzionale al ruolo attivo che le parti sono chiamate a svolgere nel processo di riforma del Comitato olimpico nazionale italiano (CONI) che coinvolge diversi livelli Istituzionali, Nazionali ed Internazionali.

Al fine di contribuire al raggiungimento di tali obiettivi, le parti convengono sulla necessità di dare pratica attuazione al modello/sistema di Relazioni Sindacali previsto dal CCNL.

Le parti, considerato il valore nazionale delle soluzioni raggiunte con il presente Verbale di Accordo, dichiarano il comune giudizio sull'opportunità che lo stesso venga trasmesso alla Giunta Nazionale del CONI.

Le parti dando quindi continuità ai precedenti accordi sottoscritti, tramite il presente Verbale di Accordo regolamentano taluni istituti del CCNL, con effetto applicativo in tutte le sue parti con le integrazioni come di seguito riportate.

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

Il comma 6 è così integrato:

6. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate, nelle distinte sezioni del presente CCNL, dagli articoli 37 e 55.

Art. 21 Assenze per malattia

La lettera a) del comma 9 è così integrata:

a) intera retribuzione di cui all'articolo 41, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f), per i primi 9 mesi di assenza;

Il comma 10 è così integrato:

10. Ai quadri si applica quanto prescritto agli articoli 34 e 35 del 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 il personale di cui al precedente periodo il trattamento economico spettante per malattia è l'intera retribuzione di cui all'articolo 59, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f).

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

Il comma 2 è così integrato:

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

Viene aggiunto il seguente comma 4:

4. In tema di trattamento economico spettante, ai quadri si applica quanto previsto al precedente articolo 21, comma 10.

Art. 46 Trattamento di fine rapporto

Il comma 2 è così integrato:

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 almeno dell'1% della retribuzione di cui all'articolo 41.

Art. 48 Cause di cessazione del rapporto di lavoro

Viene aggiunto il seguente comma 3:

3. Per pervenire all'obiettivo di contenimento della spesa per le retribuzioni del personale, in considerazione della collocazione della dirigenza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui ai commi 917 - 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 in un contingente speciale ad esaurimento non alimentabile successivamente, nonché della progressiva applicazione alla dotazione organica del CONI del contratto collettivo nazionale del comparto funzioni centrali, sezione enti pubblici non economici, l'ente incentiva il ricorso alle previsioni di cui alla lettera f) del precedente comma 1, in via conciliativa assistita ai sensi del combinato disposto degli art.31, comma 13, legge 183/2010, 410 c.p.c., 2113, comma 4 c.c., assicurando al dipendente interessato tutte le mensilità, le voci e le pari quote di contribuzione, di cui ai commi 8, 9 e 10 del successivo art.51, ovvero un numero necessario di mensilità al raggiungimento del requisito di pensione di vecchiaia, cui si sommano 12 mensilità quali incentivo, con esclusione per queste ultime soltanto dei contributi di previdenza e previdenza complementare, nel limite complessivo massimo di 48 mensilità, comprensivo delle 12 mensilità quali incentivo, calcolate ai sensi del richiamato comma 10 del successivo art.51.

Art. 51 Conciliazione ed arbitrato

Il comma 8 è così integrato:

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 pari al corrispettivo di 48 mensilità, ferma restando la corresponsione del preavviso maturato di cui al successivo articolo 52.

Il comma 10 è così integrato:

10. Le mensilità di cui ai commi 8 e 9 comprendono, per i dirigenti, tutte le voci dell'articolo 41, nonché le pari quote di contribuzione a carico del CONI di T.F.R., previdenza e previdenza complementare di cui all'articolo 68.

Art. 52 Termini di preavviso

Il comma 1 è così integrato:

1. Salvo i casi previsti dall'articolo 48, comma 1, lett. b) e d), quello della risoluzione consensuale previsto dall'articolo 48, comma 3 e quello del recesso per giusta causa nei casi previsti dall'articolo 48, comma 1, 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:

Il comma 4 è così integrato:

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 di tutte le voci dell'articolo 41.

Il comma 9 è così integrato:

9. In caso di decesso del dirigente il CONI corrisponde agli aventi diritto l'indennità di preavviso calcolata con tutte le voci dell'articolo 41, secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 cod. civ., nonché il corrispettivo per i giorni di ferie maturati e non goduti.

L'articolo 68 è così integrato:

Art. 68 Disposizioni per il personale dirigente e disposizioni comuni con il personale non dirigente

1. Per il personale quadro destinatario del presente CCNL, fermo restando la copertura assicurativa di cui al precedente art.30, 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;
- c. anticipazione sul trattamento di quiescenza;
- d. copertura assicurativa sanitaria;
- e. in tema di copertura assicurativa si applica quanto previsto al precedente articolo 30.
- f. lavoro agile e da remoto.

2. Per il personale dirigente, ferme restando le coperture assicurative di cui ai precedenti articoli 30 e 47, la copertura sanitaria contratta dal CONI sino alla sua naturale scadenza e la normativa relativa all'anticipazione sul trattamento di quiescenza, trovano applicazione, con riferimento agli istituti e con la tempistica in esso indicati, le disposizioni di cui all'Annesso A del presente CCNL.

Dopo la Tabella F viene aggiunto il seguente Annesso A:

Annesso A (Articolo 68, comma 2)

A decorrere dal 1° gennaio 2023, 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 ricompreso nel contingente speciale ad esaurimento, destinatari del presente CCNL, con riferimento alla previdenza complementare (Fondo Mario Negri) all'aggiornamento e formazione professionale, politiche attive e outplacement e ai servizi di welfare, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 21, 21bis e 25 del CCNL per i dirigenti del terziario, della distribuzione e dei servizi 31 luglio 2013, come da ultimo modificato con Accordo del 12 aprile 2023, il cui dettato si riporta integralmente:

=====
Art. 25 PREVIDENZA COMPLEMENTARE FONDO "MARIO NEGRI"
=====

- 1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri.
- 2. Il Fondo "Mario Negri" rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti del settore terziario, distribuzione e servizi o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente CCNL e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.

3. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di mutamento, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.
5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro, pari al 12,86% a decorrere dal 1° ottobre 2021, e del contributo a carico del dirigente, pari all'1%, calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8.
6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è pari, a decorrere dal 1° gennaio 2023, al 2,39% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale. Tale contributo è elevato al 2,43% a decorrere dal 1° gennaio 2024, al 2,47% dal 1° gennaio 2025.
7. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 5, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti come definiti al successivo articolo 28, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo integrativo a carico del datore di lavoro viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.
8. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.
9. Il Fondo Mario Negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il Trattamento di Fine Rapporto comunque conferito.
10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° luglio 2004, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal consiglio di amministrazione del Fondo "Mario Negri".
11. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del TFR conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

=====

Art. 21 AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE, POLITICHE ATTIVE E OUTPLACEMENT (CFMT)

=====

1. Le Parti concordano di aderire al CFMT (Centro di Formazione Management del Terziario) istituito allo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione.
2. I programmi di formazione saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.
3. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno – come eventuali costi di viaggio e permanenza – a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.
4. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno – sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale – a carico del singolo fruitore.
5. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata mediante un contributo annuo pari a Euro 290,00 a carico del datore di lavoro e a Euro 130,00 a carico del Dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive. Per la pratica realizzazione di quanto disposto all'articolo 21-bis, per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo è incrementato di Euro 50,00, di cui Euro 25,00 a carico del datore di lavoro e Euro 25,00 a carico del Dirigente. Per effetto di tale incremento, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, il contributo annuo sarà pari a Euro 315,00 a carico del datore di lavoro e a Euro 155,00 a carico del Dirigente.
6. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di Previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del Fondo stesso.

7. È volontà delle Parti che il CFMT possa divenire, in relazione ai propri obiettivi statutari, il principale operatore di riferimento contrattuale per l'evoluzione delle professionalità manageriali delle imprese del terziario, investendo ancora più in ricerca e sviluppo, agendo a sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro anche definendo convenzioni con le principali società di outplacement presenti sul mercato.
8. A tal fine le Parti concordano che, a decorrere dal 1° luglio 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT, un contributo pari ad Euro 2.500,00 per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.

=====

Art. 21bis SERVIZI DI WELFARE PER IL DIRIGENTE ED I FAMILIARI (CFMT)

=====

1. Le Parti riconoscono l'opportunità di ottimizzare e potenziare il sistema di welfare contrattuale, anche incentivando l'utilizzo dei servizi di welfare di cui all'articolo 51, comma 2, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, allo scopo di creare un contesto in cui il lavoro sia collocato in un sistema volto a perseguire il benessere complessivo della persona a sostegno della conciliazione vita-lavoro, della famiglia e della quotidianità.
2. A tal fine sono assegnate al CFMT competenze di supporto ed organizzative relative alla realizzazione di una Piattaforma welfare per i dirigenti del terziario.
3. A titolo sperimentale valido limitatamente al periodo di vigenza del presente accordo, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, per i dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a 1.000,00 (mille/00) Euro annui, spendibile tramite la Piattaforma welfare CFMT nel perimetro dei servizi e delle coperture definite tempo per tempo dalle Parti. Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella Piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale, purché di pari misura e a favore di tutti i dirigenti impiegati – o categorie degli stessi.
4. Il valore minimo contrattuale di cui al primo periodo del precedente comma 3 verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits riconosciuti dal datore di lavoro.
5. Il valore di cui al primo periodo del comma 3 del presente articolo viene riconosciuto pro quota nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno di riferimento, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine, mentre non è riproporzionabile nel caso in cui il dirigente risulti in forza con contratto part time”.

=====

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA E COPERTURE ASSICURATIVE

=====

A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente accordo, in occasione del rinnovo del CCNL la cui scadenza è fissata al 31 dicembre 2024, verrà riconosciuta una forma di assistenza sanitaria integrativa e un sistema di coperture assicurative, tramite l'applicazione degli articoli 26 – Previdenza integrativa individuale (Antonio Pastore) – e 27 – Assistenza sanitaria integrativa (Fondo Mario Besusso - Fasdac) – del CCNL per i dirigenti del terziario, della distribuzione e dei servizi 31 luglio 2013 e successive modificazioni.

Le Parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2024 per definire le conseguenti modalità attuative.

Per la parte datoriale

Capo delegazione
Presidente Sergio D'Antoni

Carlo Mornati

Alvio La Face

Marco Arpino

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

Cisl FP

FP Cgil

Uil PA

Cisal FIALP

Ugl

Manageritalia
