

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE DEL CONI PER IL
BIENNIO 2026 - 2027**

In data 25/06/2026, presso la sede del CONI:

per la parte datoriale

f.to Carlo Mornati

f.to Sergio D'Antoni

f.to Alvio La Face

f.to Francesca Macioce

per la parte sindacale Funzioni Centrali

f.to CISL FP

UIL PA

CONFSAL UNSA

f.to FLP

CONFINTESA FP

per la parte sindacale Contingente speciale

f.to CISL FP

f.to FP CGIL

UIL PA

f.to CISAL FIALP

f.to UGL

USB PI

CONFSAL - FNP

f.to MANAGERITALIA

Articolo 1

Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale con qualifica di Operatori, Assistente, Funzionari, EP – Funzioni Centrali e personale con qualifica di Operatori, Assistenti, Funzionari, Quadri e Dirigenti – Contingente speciale, in servizio presso il CONI.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2026 - 31 dicembre 2027.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Articolo 2

Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa (aree CONI - Funzioni Centrali - esclusi EP)

1. L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa è correlata al conseguimento degli obiettivi dell'Ente.
2. Gli importi effettivamente erogati sono graduati sulla base delle percentuali stabilite dal CONI.
3. I compensi di cui al presente articolo sono erogati in misura pari all'80% attraverso anticipazioni mensili e, per la restante quota, pari al 20%, nel mese di marzo di ciascun anno successivo a quello di valutazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Articolo 3

Criteri relativi ai compensi per la performance individuale

1. I compensi di cui al presente articolo sono erogati tenendo conto:
 - della valutazione della prestazione individuale, effettuata sulla base del sistema allo stato adottato dal CONI;
 - dell'assiduità e del contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi di Ente, valutato sulla base dei range di presenza e dei corrispondenti parametri di valutazione. Sono in ogni caso fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla normativa di legge e contrattuale vigente con riferimento alle singole fattispecie di assenza;
 - della percentuale di part-time.
2. É prevista una valutazione infrannuale del personale di cui all'art. 1, comma 1 entro il 31 luglio di ciascun anno. La valutazione finale è effettuata entro il mese di febbraio dell'anno

successivo. I compensi correlati alle valutazioni sono corrisposti entro il mese di marzo dell'anno successivo.

Articolo 4

Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale

1. Con apposito accordo, possono essere definite la misura, nonché la quota massima di dipendenti cui attribuire la maggiorazione del premio individuale. Detto accordo formerà parte integrante del presente CCNI.

Articolo 5

Compenso economico di professionalità e produttività (Funzioni Centrali - esclusi EP)

1. Viene confermata al personale che applica il CCNL Funzioni Centrali, secondo i principi di corrispettività e rendimento, un compenso economico di professionalità e produttività.
2. La misura massima del compenso di cui al comma 1 del presente articolo è fissata in Euro 4.800,00 annuali, anticipati in 12 mensilità.
3. In base al sistema di valutazione, gli importi del compenso economico di professionalità e produttività effettivamente erogati sono graduati sulla base dei parametri per la definizione della performance individuale.

Articolo 6

Indennità (Funzioni Centrali - esclusi EP)

1. Tenuto conto della rilevanza delle responsabilità connesse ai compiti da esercitare, ai funzionari formalmente ed in via continuativa impegnati all'interno dei macro-ambiti di attività di seguito elencati, è attribuita un'indennità il cui valore è fissato da un minimo di Euro 200,00 fino ad un massimo di Euro 400,00 lordi mensili per 13 mensilità:
 - normativa del lavoro;
 - supporto tecnico amministrativo alla gestione dell'archivio delle segnalazioni di whistleblowing anche in connessione con la protezione dei dati personali;
 - gestione tecnico-amministrativa del contenzioso;
 - supporto e Coordinamento concorso Letterario, Racconto Sportivo e concorsi giornalistici;
 - ulteriori attività individuate dall'amministrazione in corso di vigenza del presente CCNI.

Tali macro-ambiti possono essere integrati ed aggiornati per esigenze connesse ai nuovi inserimenti ed a modifiche dell'organizzazione dell'Ente, in considerazione della rilevanza dell'attività svolta.

2. A far data dal 1° gennaio 2026, il CONI può assegnare agli assistenti, nei limiti delle risorse destinate nel fondo, l'indennità per lo svolgimento di attività comportanti specifiche responsabilità, accessoria (non superiore a quanto stabilito dai relativi CCNL di categoria) annua lorda e suddivisa per 13 mensilità, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti assegnati.

Articolo 7

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. La progressione economica mediante attribuzione di un differenziale stipendiale non implica una modifica delle mansioni svolte, bensì premia il contributo individuale e la maggiore competenza professionale progressivamente acquisita dal dipendente.
2. A partire dal 1° gennaio 2026, al personale delle Aree con qualifica di operatore, assistente e funzionario, per il 2026 e il 2027 verranno attribuiti dei differenziali stipendiali mediante una procedura selettiva fondata sui seguenti principi:
 - a) possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - b) possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano subito provvedimenti disciplinari;
 - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - d) i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla selezione, in base ai seguenti criteri:
 - i. Media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite: 40% del punteggio totale;
(n. di punti assegnati sulla base della proporzionalità tra il massimo punteggio medio dell'ultimo triennio attribuibile alla performance individuale ed il dato effettivo conseguito.

Il massimo punteggio medio dell'ultimo triennio attribuibile corrisponde a PT 40).

- ii. Esperienza professionale maturata: 40% del punteggio totale;
(n. 1 punto per ogni anno nelle Aree che precedono quella d'appartenenza; n. 1,5 punti per ogni anno nell'Area d'appartenenza.
Il massimo punteggio attribuibile corrisponde a PT 40).

- iii. Titolo di studio e competenze maturate anche attraverso specifici percorsi formativi: 20% del punteggio totale;
(titoli di studio superiori a quello utile per l'accesso dall'esterno all'area d'appartenenza. ASSISTENTI: Diploma 5 PT, Laurea triennale 10 PT, Laurea magistrale o specialistica 15 PT - tutti i punti non sono tra loro cumulabili; Master universitario/ corso di specializzazione 2 PT; Dottorato 3 PT - il massimo punteggio attribuibile corrisponde a PT 20. FUNZIONARI: Diploma 5 PT, Laurea triennale 10 PT, Laurea magistrale o specialistica 15 PT - tutti i punti non sono tra loro cumulabili; Master universitario/corso di specializzazione 2 PT; Dottorato 3 PT.
Il massimo punteggio attribuibile, in ogni caso, corrisponde a PT 20).

- 3. Al personale che negli ultimi sei anni non abbia goduto di alcuna progressione economica, verrà attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 5% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti ii. e iii. della lettera d) del comma precedente
- 4. La valutazione comparativa verrà effettuata dalla Commissione, che potrà essere costituita da un numero massimo di tre componenti e dovrà essere in possesso dei requisiti di professionalità ed esperienza necessari, designata con determina del Segretario Generale.
- 5. La spesa per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sarà determinata all'atto dell'eventuale attivazione delle procedure.

Articolo 8

Posizioni organizzative e professionali

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale il CONI, sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio, può conferire ai dipendenti dell'Area dei Funzionari, effettivamente in servizio, incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.
2. I valori dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.200,00 ed un massimo di Euro 3.500,00 annui lordi per 13 mensilità e sono definiti, per ciascuna posizione organizzativa, in relazione alle risorse disponibili nonché alla eventuale graduazione degli stessi.
3. Dette posizioni saranno attribuite, nella misura di Euro 3.500,00:
 - ai Segretari dei comitati regionali (in caso di segretari con qualifica di assistente verrà riconosciuta una indennità di pari importo);
 - ai Funzionari del CONI individuati dall'amministrazione.
4. In caso di elevazione del limite massimo di cui al comma 2, è possibile prevedere che l'indennità di posizione organizzativa possa assorbire lo straordinario e/o altre voci del trattamento economico accessorio. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL.
5. In presenza di incarichi caratterizzati da particolari condizioni di complessità e responsabilità ulteriori, il Segretario Generale, con atto motivato e d'intesa con la Delegazione Datoriale, può disporre l'elevazione del valore della retribuzione di incarico permanente fino ad un massimo di Euro 5.000,00 annui lordi.
6. Nei casi di cui al comma precedente, l'atto motivato del Segretario Generale può altresì prevedere che la retribuzione di incarico permanente assorba il compenso per lavoro straordinario e/o altre voci del trattamento accessorio, in ragione delle specifiche caratteristiche dell'incarico.

7. Il riconoscimento dell'importo fino al valore massimo di Euro 5.000,00 è subordinato alla sussistenza di uno o più dei seguenti criteri:
- attribuzione di funzioni ulteriori o aggiuntive, anche in via temporanea, rispetto all'incarico ordinario;
 - cumulo di incarichi o reggenza di più unità organizzative;
 - assunzione di responsabilità connesse a progetti strategici o trasversali di particolare rilevanza per l'Ente;
 - gestione di strutture con significativa consistenza di risorse umane e/o finanziarie;
 - necessità di assicurare una elevata flessibilità dell'orario di lavoro e una disponibilità continuativa non compatibile con la ordinaria contabilizzazione dello straordinario.
8. Agli assistenti sono confermati gli attuali importi delle indennità in godimento.

Articolo 9

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Le Parti concordano che al personale in distacco sindacale spetta un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco. Le Parti concordano altresì, che la medesima percentuale si applica alla quota dell'elemento retributivo erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.

Articolo 10

Prestazioni di lavoro straordinario

1. È consentito il ricorso al lavoro straordinario per consentire indifferibili, straordinarie e motivate esigenze di servizio, ossia situazioni di lavoro e attività che rischiano di creare un danno al CONI se non ultimate nella giornata lavorativa. Relativamente ai criteri e ai limiti fissati per lo svolgimento del lavoro straordinario, si fa espresso rinvio a quanto previsto dai rispettivi CCNL applicati dall'Ente.
2. Il limite massimo delle ore di straordinario autorizzabili per ciascun dipendente è pari a 200 ore annue per sopperire a carichi di lavori di natura eccezionale. Tale limite è innalzabile fino a 250 ore annue.

Articolo 11

Lavoro agile

1. Il CONI garantisce lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile nel rispetto delle relative disposizioni normative e del CCNL.
2. Quanto convenuto nel presente contratto integrativo si integra con il regolamento per lo svolgimento del lavoro agile vigente del CONI.
3. Le parti concordano i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto, nel seguente ordine:
 - a) titolari di legge 104/92 diretta e per i propri familiari di 1° grado;
 - b) dipendenti con figli minori di 12 anni;
 - c) dipendenti over 60 anni;
 - d) patologia oncologica in fase attiva o in follow-up.

Al fine di consentire l'accesso prioritario alle attività remotizzabili, il dipendente, a istanza di parte, ha diritto ad essere adibito a diversa mansione.

4. Le parti concordano di estendere il numero di giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto per le categorie individuate dal precedente comma 3 del presente articolo nella misura di 1 giorno al mese in più rispetto a quanto stabilito per le altre categorie di lavoratori.
5. In caso di contrasto con norme statali in materia, queste ultime prevarranno su quanto sopra disciplinato.

Articolo 12

Retribuzione di incarico permanente Quadri

1. In attuazione di quanto previsto dagli articoli 58 e 62 del CCNL Quadri e Dirigenti, al personale con qualifica di Quadro cui siano conferiti incarichi di natura organizzativa permanente, con atto motivato del Segretario Generale e d'intesa con la Delegazione Datoriale, è attribuita una retribuzione di incarico permanente, quantificata nel rispetto dei valori minimi e massimi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. La retribuzione di incarico permanente è articolata nelle seguenti fasce economiche annue lorde:
 - fascia A: da Euro 4.000,00 a Euro 12.000,00;
 - fascia B: da Euro 12.000,01 a Euro 20.000,00;

- fascia C: da Euro 20.000,01 a Euro 30.000,00.
3. L'attribuzione della fascia e la determinazione dell'importo all'interno della stessa sono effettuate dall'ente sulla base della graduazione delle posizioni organizzative, tenendo conto dei seguenti criteri:
 - complessità organizzativa e gestionale dell'incarico;
 - rilevanza delle responsabilità amministrative e decisionali;
 - entità delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
 - livello di autonomia operativa e grado di responsabilità sui risultati;
 - impatto strategico dell'incarico rispetto agli obiettivi dell'ente.
 4. La collocazione in una delle fasce di cui al comma 2 è effettuata in sede di conferimento dell'incarico ed è suscettibile di revisione:
 - in caso di modifica delle funzioni attribuite;
 - a seguito di processi di riorganizzazione.
 5. La retribuzione di incarico permanente è corrisposta per tutta la durata dell'incarico ed è correlata al mantenimento delle relative funzioni; con pari atto può essere modificata o revocata in caso di variazione o cessazione dell'incarico.
 6. Restano ferme le competenze della contrattazione integrativa nella definizione dei criteri generali di graduazione delle posizioni e di attribuzione delle relative fasce economiche, in coerenza con quanto previsto dal CCNL.

Articolo 13

Welfare, assistenza sanitaria e previdenza (Funzioni Centrali)

1. Al personale delle aree Funzioni Centrali trova applicazione la copertura sanitaria, di previdenza complementare ed il welfare aziendale del contingente speciale delle Aree e dei Quadri del CONI.
2. Qualora le condizioni imposte dall'art. 51, c. 3 del TUIR vengano modificate per legge, si intenderanno automaticamente recepite dal presente accordo.

Articolo 14

Valorizzazione responsabilità dirigenziali

1. In coerenza con i principi di valorizzazione delle responsabilità dirigenziali, l'Ente può riconoscere ai dirigenti titolari di incarichi caratterizzati da particolari livelli di complessità

o da responsabilità ulteriori rispetto a quelle proprie della posizione, un'indennità economica aggiuntiva.

2. Il riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1 è disposto con atto del Segretario Generale e d'intesa con la Delegazione Datoriale, sulla base di una valutazione motivata che tenga conto:

- della rilevanza e complessità delle responsabilità ulteriori attribuite;
- dell'ampliamento degli ambiti decisionali e gestionali;
- dell'eventuale cumulo o integrazione di funzioni;
- dell'impatto organizzativo, strategico dell'incarico e del valore economico.

L'indennità:

- ha un valore compreso tra Euro 10.000,00 e Euro 35.000,00;
- è correlata alla durata e al mantenimento delle condizioni che ne hanno determinato il riconoscimento;
- può essere modulata, sospesa o revocata con pari atto in caso di variazione delle funzioni o delle esigenze organizzative.

3. Resta inteso che la somma di Euro 35.000,00 deve ritenersi importo massimo riconoscibile al personale dirigenziale, anche laddove vengano svolti più incarichi parallelamente, ivi inclusi l'eventuale direzione e coordinamento di più Uffici.

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene nel rispetto e nei limiti delle risorse disponibili.

Articolo 15

Clausola programmatica

1. Le parti valuteranno altresì di trattare in una successiva sessione negoziale di contrattazione integrativa, da avviare a seguito della sottoscrizione del presente CCNI ed ai fini della sua successiva integrazione, altre eventuali materie, nell'ambito di quelle elencate dai CCNL applicati al personale del CONI.

2. Le Parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente accordo e che abbiano implicazioni sui suoi contenuti, procederanno ad eventuali sue integrazioni e modifiche.

Articolo 16

Clausola finale

1. La presente ipotesi di CCNI sarà sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti per il previsto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, di cui all'articolo 40-bis del d. lgs. 165/2001.