

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 17 dicembre 2012, presso gli uffici della CONI Servizi S.p.A., ha avuto luogo l'incontro tra i rappresentanti della CONI Servizi S.p.A. ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 2010-2012, per definire i contenuti e gli ambiti di applicabilità delle misure e degli strumenti – preventivamente individuati a titolo esemplificativo e non esaustivo con il verbale di incontro del 6 luglio 2012 e con il verbale di accordo del 13 novembre 2012 – al fine di contemperare le esigenze organizzative della Società derivanti dall'accentramento a livello di Comitati Regionali di una serie di responsabilità e processi, con le situazioni e le esigenze individuali dei dipendenti attualmente in forza presso i Comitati Territoriali del CONI.

Le Parti, nel confermare la piena condivisione delle misure e degli strumenti di seguito riportati, ne hanno stabilito la seguente regolamentazione, da applicarsi in via esclusiva ed a titolo di miglior favore rispetto alla disciplina dettata dal CCNL per i medesimi istituti.

### Art. 1 - Integrazioni della disciplina del trattamento di trasferimento.

1. Il trasferimento d'ufficio del dipendente, conseguente al processo di riorganizzazione dell'articolazione territoriale del CONI, rappresenta la misura ultima a cui fare ricorso nel caso in cui non sia possibile utilizzare il pendolarismo di giornata in ragione delle distanze e/o dei tempi di percorrenza indicati all'art. 2 e non risultino adottabili le altre soluzioni previste con il presente accordo. A tal fine saranno prese in considerazione prioritariamente le domande di trasferimento volontario anche verso Comitati Regionali diversi da quello dove il dipendente attualmente presta servizio, ad eccezione delle Regioni ove il fabbisogno organizzativo risulti già soddisfatto.
2. La disciplina prevista dall'art. 65 del vigente CCNL e dal Regolamento sulle modalità attuative in materia di trasferimento del personale è integrata, a titolo di miglior favore ed a beneficio esclusivo del dipendente trasferito in conseguenza del processo di riorganizzazione dei Comitati Territoriali, secondo le seguenti previsioni:
  - le misure previste dall'art. 65, comma 5, sono così rideterminate:
    - I. l'indennità di trasferta prevista dalla lett. a) è in ogni caso incrementata degli ulteriori periodi indicati dal comma 1 dell'art. 65 in ragione delle diverse distanze ivi previste;
    - II. l'indennità di trasferimento prevista dalla lett. b) viene corrisposta nella misura minima di quattro mensilità per i dipendenti che non abbiano familiari a carico ed è incrementata di due mensilità per ogni familiare convivente a carico fino ad un massimo di dieci mensilità.
  - La somma prevista dal comma 7 è rideterminata, entro il limite massimo di € 800,00, nel 75%, ed è corrisposta per il periodo massimo di 24 mesi. In caso

FB

di acquisto di prima casa nella provincia di nuova sede di lavoro, successivo al trasferimento, con corrispondente accensione di mutuo bancario, verrà parimenti accordato il trattamento previsto al presente punto, per un periodo massimo di 24 mesi ed in ogni caso nella misura massima del 75% dell'importo della rata mensile di mutuo per un valore comunque non superiore ad € 800.

- I giorni di permesso retribuiti previsti dal comma 8 sono concordati direttamente con il dipendente interessato fatta salva, in ogni caso, la fruizione di almeno tre giornate per effettuare il trasloco ove il dipendente si trasferisce.
3. Il dipendente che si avvale del pendolarismo incentivato ha facoltà di optare, entro i termini previsti all'art. 2, comma 5, per l'applicazione delle misure previste dal presente articolo a valere per la sede ove già presta servizio, ovvero altra sede presso la quale vi sia disponibilità. Analoga facoltà è riconosciuta al dipendente in telelavoro che ne faccia espressa richiesta e cessi di operare secondo le modalità di telelavoro.
  4. Al dipendente che, a seguito del trasferimento, abbia fruito delle incentivazioni di cui al presente accordo, non è consentito richiedere un successivo trasferimento prima di due anni né di usufruire delle forme di incentivazione al pendolarismo per il caso di rientro nella originaria od altra località di residenza.
  5. La Società si attiverà al fine di verificare la possibilità di ottenere da istituti di credito opportunamente individuati specifiche condizioni per l'accesso a mutui agevolati per l'acquisto della casa di abitazione dove il dipendente si trasferisce in applicazione del presente articolo.

## **Art. 2 - Agevolazione di forme di pendolarismo.**

1. Il pendolarismo giornaliero per spostamenti di media distanza costituisce lo strumento privilegiato per contemperare le esigenze dei dipendenti con quelle organizzative della Società e, in tal senso, rende inapplicabile la disciplina prevista dall'art. 65 del vigente CCNL in quanto configura la statuizione di una specifica disciplina di miglior favore. Fatto salvo l'interesse del dipendente all'applicazione del precedente art. 1, da manifestare formalmente alla Società, il pendolarismo rappresenta la soluzione condivisa che verrà applicata automaticamente ogniqualvolta la distanza intercorrente tra il capoluogo di provincia e la sede del comitato regionale ove il dipendente presterà la propria attività ricada entro la distanza di 60 chilometri e/o un tempo di percorrenza non superiore ad un'ora.

2. Per distanze e tempi di percorrenza superiori a quelli sopraindicati la richiesta di ricorrere al pendolarismo viene riconosciuta ed incentivata, a seguito di formale

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled 'B' on the left and various scribbles and initials on the right.

istanza del dipendente, entro i 100 chilometri di distanza e/o 90 minuti di tempi di percorrenza.

3. Per favorire il pendolarismo giornaliero la Società provvederà a rimborsare al dipendente le spese sostenute, e debitamente documentate, per l'abbonamento ai mezzi di trasporto necessari per raggiungere il luogo di lavoro dalla propria abitazione. Al dipendente medesimo è altresì riconosciuta un'indennità forfetaria a titolo di contributo alle spese nella misura di € 15 per ciascuna giornata di effettiva presenza nei casi previsti al comma 1 e di € 20 al ricorrere delle situazioni di cui al comma 2.
4. La Società valuterà eventuali richieste del dipendente di accedere al pendolarismo anche con il mezzo proprio e anche per tempi di percorrenza e/o distanze superiori a quelli indicati dal comma 2. L'utilizzo del mezzo proprio, debitamente attestato ed autorizzato, avviene a seguito della stipula dell'apposita copertura assicurativa prevista dall'art. 66, comma 2, del vigente CCNL e comporta il riconoscimento, per ciascuna giornata di utilizzo del mezzo proprio e di effettiva presenza, di un'indennità forfetaria a titolo di contributo alle spese nella misura di € 15 nei casi previsti al comma 1 e di € 20 al ricorrere delle situazioni di cui al comma 2, al netto delle quote dovute per eventuali pedaggi autostradali o costi di traghettamento. Per distanze e/o tempi di percorrenza superiori a quelli di cui al comma 2 del presente articolo l'indennità forfetaria a titolo di contributo alle spese è determinata nella misura di € 25 giornalieri.
5. Le misure a sostegno del pendolarismo saranno riconosciute per un periodo di 24 mesi al termine del quale le parti si incontreranno per valutare la situazione; tali misure, in ogni caso, cesseranno a seguito dell'adozione delle altre soluzioni disciplinate nel presente accordo, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 3 ovvero diversamente disposto per accordo individuale.

### **Art. 3 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time.**

1. La Società si impegna ad accogliere eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga alle previsioni di cui all'art. 43, commi 3, 4 e 5, del vigente CCNL. La trasformazione del rapporto di lavoro risulta compatibile con l'incentivo al pendolarismo giornaliero e con quello al trasferimento.

### **Art. 4 – Telelavoro.**

1. Il telelavoro domiciliare ha carattere volontario e costituisce lo strumento attraverso il quale, per le attività che si prestano ad essere effettuate efficientemente da postazione remota, al dipendente viene data la possibilità di lavorare presso la propria

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'R', 'B', 'FMP', 'L. de', 'deup', 'R', 'Sottano', 'H', and 'Hocutt'.]*

abitazione o altra espressamente indicata dal dipendente medesimo, attraverso l'adozione di supporti tecnologici che consentano il collegamento a distanza e un'adeguata comunicazione.

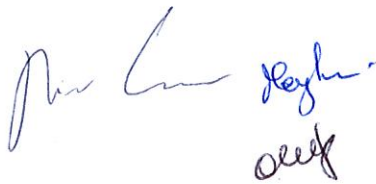
2. Ai fini di un proficuo ricorso all'istituto del telelavoro quale strumento idoneo a contemperare le esigenze dei dipendenti con quelle derivanti dalla riorganizzazione delle strutture territoriali del CONI le parti confermano la disciplina contrattuale prevista dall'art. 44 del vigente CCNL e dagli artt. 3, 4 e 5 dell'accordo del 26 marzo 2010: a questo riguardo il riferimento alla distanza/tempo di percorrenza è individuato quale ulteriore criterio in aggiunta a quelli già elencati dall'art. 3, comma 4. Per le giornate di rientro in sede previste nell'accordo individuale di telelavoro al dipendente, a titolo di miglior favore, compete il trattamento previsto dal precedente art. 2, commi 3 e 4, al ricorrere delle condizioni ivi previste ed entro il limite di cui al comma 5.
3. Le parti convengono che ai fini di un efficiente ricorso a tale modalità di erogare la prestazione lavorativa assume valore significativo il ruolo della formazione, che rappresenta lo strumento attraverso il quale potrà essere realizzato l'accesso al telelavoro anche per i dipendenti che, attualmente, non siano in possesso delle specifiche competenze necessarie.

#### **Art. 5 - Mobilità verso le Federazioni Sportive Nazionali.**

1. La mobilità verso le Federazioni Sportive Nazionali, da attuarsi attraverso la cessione del contratto individuale di lavoro ai sensi dell'art. 35 del vigente CCNL, può costituire una soluzione applicabile laddove risultino disponibili posizioni vacanti rispetto alle oggettive esigenze organizzative di ciascuna Federazione. A tal fine, in presenza del suddetto presupposto, la Società provvederà alla cessione del contratto anche previa verifica della disponibilità, da parte del CONI, all'erogazione alla Federazione del contributo economico a copertura dei relativi costi.
2. Al fine di lasciare impregiudicato il possibile accesso alla mobilità verso le pubbliche amministrazioni ai sensi del successivo art. 6, per i dipendenti in possesso dei prescritti requisiti la Società accoglierà eventuali richieste di aspettativa non retribuita fino al 31 dicembre 2013 - ai sensi dell'art. 24 del vigente CCNL ed anche in deroga alle previsioni in esso contenute - diretta ad instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con una Federazione Sportiva Nazionale. Il rapporto di lavoro con CONI Servizi si intenderà in ogni caso cessato alla predetta data se non precedentemente risolto per altra causa.





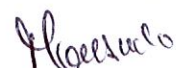












## Art. 6 – Mobilità verso le pubbliche amministrazioni.

1. Coni Servizi assicura la concessione del previsto nulla osta al trasferimento verso pubbliche amministrazioni a tutti i dipendenti che presentino istanza diretta ad usufruire delle previsioni di cui all'art. 12, comma 90 bis, del decreto legge 95/2012. A tal fine garantisce il puntuale adempimento, secondo le modalità operative attualmente in corso di definizione, del trasferimento alle amministrazioni destinatarie del personale interessato delle risorse finanziarie occorrenti al relativo trattamento economico.
2. Con l'obiettivo di agevolare la ricerca di occasioni di lavoro presso le pubbliche amministrazioni da parte dei diretti interessati, al dipendente che ne faccia formale richiesta verrà concesso un periodo di aspettativa non retribuita per un periodo non inferiore ad un mese, anche in deroga a quanto previsto dall'art. 24, comma 1, del vigente CCNL.

## Art. 7 – Tempi di attuazione del processo di riallocazione.

1. Le parti, preso atto che i tempi di attuazione del processo di riallocazione del personale interessato dal presente accordo sono stati individuati dal CONI entro il 31 marzo 2013, convengono sulla necessità di esaminare le problematiche scaturite dall'applicazione dell'accordo medesimo in un'apposita sessione di verifica, da tenersi entro il 15 aprile 2013. Tenuto conto che, per effetto della cessazione di alcuni contratti di locazione delle sedi di comitati provinciali al 31 dicembre 2012, le misure quivi individuate troveranno una prima applicazione nei riguardi del personale che opera presso le predette sedi, le parti convengono di esaminare, entro il 15 gennaio 2013, le eventuali problematiche riscontrate dal personale interessato anche al fine di individuare, laddove possibile, ulteriori soluzioni per una ottimale definizione del processo, avuto anche riguardo all'adeguatezza degli ambienti di lavoro delle sedi ove i dipendenti opereranno a seguito del trasferimento.
2. Le Parti si impegnano a procedere, comunque, con cadenza mensile, alla verifica dello stato di applicazione dell'accordo ed a valutare le eventuali esigenze di adeguamento dello stesso al fine di rendere più agevole il ricorso agli istituti previsti.



## Art. 8 – Clausola di salvaguardia.

1. Le parti concordano sulla opportunità di prevedere, in presenza di situazioni di particolare gravità, l'adozione, in accordo con il dipendente interessato, di specifiche deroghe al precedente art. 5, ovvero di adottare ulteriori specifiche soluzioni.

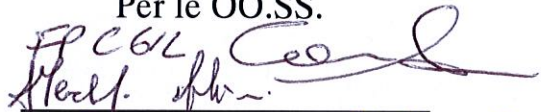
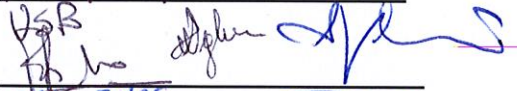

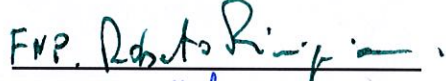

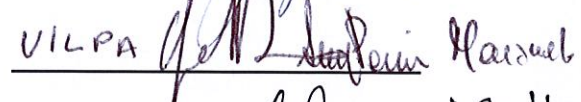
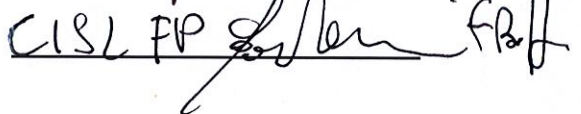
*[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including names like 'F.M.P.', 'Loghin', and 'Hoesnick']*

2. Con riferimento a quanto definito al comma precedente le Parti individuano prioritariamente quali situazioni di particolare gravità quelle previste dal comma 4 dell'art. 3 dell'accordo integrativo del 26 marzo 2010.
3. Nell'ambito dell'applicazione delle misure sopra indicate e nel rispetto delle disposizioni vigenti, la Società provvederà ad esaminare, sotto il profilo inquadramentale, lo stato delle situazioni individuali in essere e gli eventuali effetti, in termini di modificazioni e/o arricchimenti professionali, discendenti dall'attuazione della nuova organizzazione territoriale.

Per la CONI Servizi S.p.A.

  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Per le OO.SS.

  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

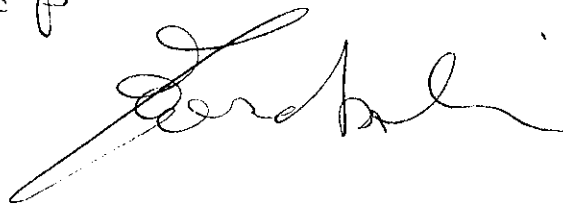
## NOTA A VERBALE

La Cisl Fp, fatta ovviamente salva la possibilità per i lavoratori di ricorrere volontariamente a qualsiasi delle opportunità che vengono offerte loro attraverso quanto stabilito nel presente accordo, ribadisce che, a suo giudizio, le misure che hanno più significativa valenza, in quanto maggiormente in grado di evitare o contenere i disagi, sono rappresentate dalla mobilità verso le F.S.N., laddove ciò consenta di limitare gli spostamenti, e dal telelavoro.

Ciò premesso ritiene che nelle verifiche successive, anche al fine di razionalizzare gli interventi alla luce della stessa evoluzione del nuovo modello organizzativo, sia necessario, in particolare, individuare le disponibilità dei posti che consentano e favoriscano la mobilità verso le F.S.N. e le ulteriori attività telelavorabili che permetterebbero un ampliamento della platea dei lavoratori interessati da tale tipologia di prestazione.

Rome 17 - dicembre - 2012

CISL FP

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. Rossi', written over a horizontal line.

## Dichiarazione a verbale

Le sottoscritte Organizzazioni Sindacali ritengono elemento essenziale, per garantire la migliore tutela dei dipendenti interessati al processo di riorganizzazione territoriale, lo strumento del telelavoro che deve trovare un'applicazione il più possibile accessibile anche attraverso la rimodulazione dei processi ed un'adeguata formazione degli addetti.

UILPA

CGIL

CISAL FIALP