

Ccnl 23 aprile 2022

Francesco Rotondi
Managing Partner LabLaw

I Ccnl per il personale ceduto al CONI da Sport e Salute Spa

In data 23 aprile 2022 sono stati sottoscritti due contratti collettivi uno per il personale non dirigente del Coni e l'altro per quadri e dirigenti entrambi per il periodo 2022/2024. Con il presente contributo si offrirà una visione di sintesi di alcuni contenuti dei predetti contratti, per fare ciò occorre, preliminarmente, offrire una brevissima analisi del presupposto normativo che da luogo alla stipulazione degli stessi ed al loro ambito di applicazione.

Il presupposto normativo

Il presupposto della stipulazione dei predetti contratti collettivi è la cessione, in forza dell'art. 1 comma 917 della finanziaria 202, dei contratti di lavoro del personale a tempo indeterminato della società Sport e Salute Spa che operavano in regime di avvalimento e comando presso il CONI ovvero indicato dalla società di concerto con il CONI entro 20 giorni dall'entrata in vigore della norma, il tutto nei limiti di dotazione organica del CONI.

Nel dettaglio il comma 917 dell'articolo 1 della Legge 234/21 prevede testualmente la cessione dei: «a) i contratti di lavoro del personale dirigente e non dirigente a tempo indeterminato di Sport e Salute S.p.A., già dipendente del CONI alla data del 2 giugno 2002, che, alla data del 30 gennaio 2021, prestava servizio presso il CONI in regime di avvalimento e comando obbligatorio di cui al comma 5 dell'articolo 1 del decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5, convertito dalla legge 24 marzo 2021, n. 43; b) i contratti di lavoro del personale dirigente e non dirigente a tempo indeterminato di Sport e Salute S.p.A. che, alla data del 30 gennaio 2021, prestava servizio presso il CONI in regime di avvalimento e comando obbligatorio di cui al comma 5 dell'articolo 1 del decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5, convertito dalla legge 24 marzo 2021, n. 43; c) i contratti di lavoro del personale

Campo di applicazione, differenziale stipendiale, lavoro agile sono alcuni dei punti salienti dei due Ccnl per il personale dirigente e non dirigente del Coni

dirigente e non dirigente a tempo indeterminato di Sport e Salute S.p.A. indicato dalla società stessa d'intesa con il CONI entro venti giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, da individuare tra il personale impiegato presso il CONI in esecuzione del contratto di servizio alla data del 30 gennaio 2021». Il successivo comma 918 prevede che la cessione opererà solo in forza dell'assenso del lavoratore da manifestarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge.

Dal punto di vista contrattuale il successivo comma 919 specifica che «*Il personale di cui al comma 917, lettere a), b) e c), mantiene i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali applicati alla data del trasferimento, ivi inclusi l'inquadramento e i trattamenti economici individuali in godimento alla data di entrata in vigore della presente legge, fino alla loro scadenza o comunque fino alla stipula da parte del CONI di nuovi contratti collettivi di settore, regolati dalla sola disciplina privatistica e non dalla normativa generale di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed è collocato in un contingente speciale ad esaurimento presso il CONI, non alimentabile successivamente. I costi del personale sono interamente riconosciuti dal CONI.*».

In virtù di tale ultima disposizione le parti sono giunti alla sottoscrizione dei contratti collettivi in commento, che, evidentemente, nella loro negoziazione risentono del sostrato fattuale che li giustifica, ovvero la cessione del contratto individuale al CONI.

Fatta questa breve premessa, in questo breve contributo si darà conto di alcuni aspetti salienti dei due contratti.

Il contratto collettivo per il personale non dirigente

Come anticipato in premessa l'ambito di applicazione del contratto è limitato al personale di cui all'articolo 1 comma 917-921 della Finanziaria 2022. Ai sensi dell'articolo 1 sono esclusi dalla disciplina dettata dal CCNL i giornalisti ed i pubblicisti il cui rapporto è invece disciplinato dal CCNL dei giornalisti, nonché i rapporti intercorrenti ai sensi dell'articolo 2222 c.c. ed ogni collaborazione professionale a qualunque titolo prestata.

Fermo restando l'ambito di applicazione del contratto collettivo, limitato ai lavoratori di cui ai commi da 917 a 921 della Legge 234 del 2021, in primo luogo, occorre evidenziare che il contratto all'articolo 16 prevede un articolato meccanismo di progressioni economiche all'interno delle diverse aree in cui è distinto il personale (operatori, assistenti, funzionari elevate professionalità) finalizzato a premiare attraverso il c.d. "differenziale stipendiale".

Tale incremento retributivo è legato ad alcuni criteri di valutazione in parte fissati dalla contrattazione nazionale ed in parte dalla contrattazione integrativa.

Lo stesso articolo 16 fissa il valore ponderale attribuibile ai singoli criteri di valutazione.

Sotto questo profilo si segnala che, ai sensi dell'articolo 63, in sede di prima applicazione, verranno erogate a titolo di "differenziale stipendiale" all'atto del passaggio le somme che il lavoratore percepiva a titolo di eventuali maggiori importi a titolo di retribuzione tabellare nel corso del precedente rapporto di lavoro, super minimi, assegni ad personam, EDR.

In ragione della particolare categoria di lavoratori destinatari della disciplina del contratto collettivo, all'art. 23 si specifica che i lavoratori non sono soggetti al periodo di prova.

Per la medesima ragione il successivo articolo 27 prevede espressamente che il lavoratore ceduto avrà diritto al computo delle ferie e dei permessi maturati e non goduto nel corso del precedente rapporto di lavoro.

Nella parte del contratto collettivo in cui viene disciplinato il rapporto di lavoro si affrontano tematiche di grande attualità prevedendo specifici congedi per le donne vittime di violenza (art. 24) ed il diritto all'identità alias per l'ipotesi di transizioni di genere (art. 26) ed anche l'equivalenza dei trattamenti previsti per il matrimonio in caso di unioni civili fra persone dello stesso sesso.

Ancora, il contratto detta una specifica disciplina sul lavoro agile.

Sotto questo profilo, fermo restando la riproposizione delle norme di legge che disciplinano l'istituto, il contratto prevede che vi sia un confronto preventivo fra le parti ai sensi dell'articolo 5 per individuare quali attività possano o meno essere rese in modalità agile (art. 47).

Ancora, si prevede che, con accordo ai sensi dell'articolo 7 (contrattazione integrativa) le parti possano individuare delle facilitazioni di accesso al lavoro in modalità agile per i lavoratori in condizioni di particolari necessità.

Sempre sul tema del lavoro agile il contratto disciplina, seppure in modo non del tutto compiuto, il diritto alla disconnessione prevedendo la conferma delle 11 ore di riposo consecutivo già fissato dal D.lgs 66/03 e della fascia di "inoperabilità" dalle 22 alle 6 del giorno successivo. Nel lavoro agile sono escluse le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato e lavoro a rischio.

Apprezzabile invece è la distinzione operate dalle parti fra il lavoro agile e le altre forme di lavoro remotizzato nella consapevolezza, evidentemente, della differenza ontologica fra smart working e mera delocalizzazione della prestazione lavorativa.

Sempre nel segno di una rispondenza alle più recenti esigenze del mercato del lavoro prevede anche una specifica disciplina legata alle politiche di Welfare da definire in concreto in sede di contrattazione integrativa.

Sul punto, però, l'articolo 67 individua alcuni ambiti su cui potranno intervenire accordi quali: sostegno al reddito della famiglia, supporto all'istruzione dei figli, contributi a favore di attività culturali sportive e ricreative, prestiti per i lavoratori che abbiano difficoltà di accesso al credito, polizze sanitarie.

Da ultimo e di particolare interesse è quanto le parti prevedono all'articolo 86 che rappresenta una disciplina "di chiusura" ove prescrive che per quanto non previsto, continua a trovare applicazione in quanto compatibile la disciplina del ccnl per "*il personale non dirigente della Sporte e salute e delle Federazioni Sportive nazionali 2018/2021*".

Il contratto collettivo per quadri e dirigenti

Come anticipato, nella medesima data del 23 aprile 2022 è stato sottoscritto anche il contratto dei dirigenti e quadri del CONI.

Anche in questo caso, l'ambito di applicazione del contratto collettivo è limitato ai lavoratori ceduti di cui alla Finanziaria 2022 con le limitazioni già indicate con riferimento ai non dirigenti e non quadri.

Strutturalmente il contratto collettivo si divide in 3 sezioni, una contenente le norme generali comuni alle due categorie dirigenti e quadri e le successive due chiamate a dettare discipline specifiche.

Interessante è sottolineare che sul tema dell'inquadramento il contratto dispone un doppio livello sia nella qualifica di quadro che in quella dirigenziale alla stessa stregua di quanto previsto dal CCNL di provenienza.

Sul punto, in ambito dirigenziale si distingue fra *"dirigenti con responsabilità di direttore"* assimilabili a quelli che, nella regolamentazione contrattuale collettiva precedente, erano i *dirigenti di struttura complessa*, e *"dirigenti"* assimilabili ai precedenti *dirigenti di struttura semplice*.

La medesima bipartizione la si riscontra nell'ambito dei quadri fra *"Quadro Super"* e *"Quadro 1"* ove il discrimine si colloca con riferimento al titolo di studio (laurea nel primo caso e diploma di scuola secondaria di secondo grado nel secondo) ed esperienza.

Al di là delle norme che disciplinano le singole fattispecie, quello che emerge è la condivisione di alcune tematiche di questo secondo contratto collettivo con il primo.

In particolare, assenza della prova, i congedi per donne che abbiano subito violenza, il totale allineamento delle norme previste per il matrimonio alle unioni civili ed il trasferimento di ferie e permessi maturati e non goduti nel corso del precedente rapporto di lavoro.

Che fra i due contratti di fatto vi sia un percorso

comune lo confermano anche le disposizioni finali in cui il contratto per quadri e dirigenti specifica all'articolo 68 che al personale del contratto collettivo per quadri e dirigenti si farà applicazione delle norme previste da quello non dirigente per le seguenti materie:

- › Fondo di previdenza
- › Welfare integrativo
- › Anticipazione del trattamento di quiescenza
- › Copertura assicurativa in occasione di missioni o adempimenti fuori ufficio e del mezzo proprio limitatamente al periodo necessario per lo svolgimento della prestazione di servizio
- › Lavoro agile e da remoto.

Da ultimo il contratto collettivo in parola, analogamente a quello per i non quadri e dirigenti prevede la medesima tecnica di chiusura attraverso lo strumento del richiamo.

Per quanto non previsto o non incompatibile, si applicherà la disciplina del contratto collettivo per *«il personale non dirigente della Sporte e salute e delle Federazioni Sportive nazionali 2018/2021»* nel caso di quadri e quello *«il personale dirigente della Sport e salute e delle Federazioni Sportive nazionali 2018/2021»* nel caso dei dirigenti.

Conclusioni

Volendo esprimere un brevissimo giudizio sulle discipline contrattuali in commento ci troviamo innanzi a contratti collettivi che, seppur fortemente caratterizzati dalla vicenda legata alla cessione del contratto di lavoro al CONI, disciplinano in modo puntuale la transizione dei dipendenti ex Sport e Salute Spa anche attraverso il meccanismo di rimando alle disposizioni contrattuali collettive che in precedenza disciplinavano i rapporti. ●